

Helena Antikainen, Sini Hanski

Huugo-koulutus päihdehaittojen ennaltaehkäisijänä

Koulutuksen käyneiden kokemuksia Huugosta

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sosionomi

Sosiaaliala

Opinnäytetyö

28.10.2013

Tekijät Otsikko Sivumäärä Aika	Helena Antikainen ja Sini Hanski Huugo-koulutus päihdehaittojen ennaltaehkäisijänä – Koulutuksen käyneiden kokemuksia Huugosta 57 sivua + 3 liitettä 28.10.2013
Tutkinto	Sosionomi (AMK)
Koulutusohjelma	Sosiaalialan koulutusohjelma
Suuntautumisvaihtoehto	Sosionomi (AMK)
Ohjaajat	Lehtori Katja Ihamäki Lehtori Seija Mäenpää
<p>Opinnäytetyömme käsittelee työpaikoilla esiintyviä päihdeongelmia ja niihin puuttumista. Työmme tarkoituksena oli tutkia, millaisena Huugo-koulutuksen käyneet kokivat koulutuksen kokonaisuuden. Lisäksi tavoitteena oli selvittää, antaako Huugo-koulutus välineitä työpaikoilla esiintyviin päihdekysymyksiin vastaamiseen. Huugo-koulutus on Ehkäisevä päihdetyö EHYT ry:n aikuistytön yksikön alainen toimintamuoto. Koulutus on suunnattu esimiehille ja muille työpaikkojen avainhenkilöille, jotka roolinsa puolesta vastaavat työpaikoilla esiintyviin päihdeasioihin. Koulutuksessa käsitellään päihdeongelmien ennaltaehkäisyä ja annetaan konkreettisia keinoja päihdeongelmiin puuttumiseksi.</p> <p>Opinnäytetyömme on kvalitatiivinen tutkimus, jossa teoriapohjana on ratkaisukeskeisyys. Lisäksi olennainen osa opinnäytetyömme teoriaa on työpaikoilla tehtävä ehkäisevä päihdetyö, jota toteutetaan esimerkiksi varhaisen puuttumisen ja puheeksioton keinoin. Aineistonkeruumenetelmä oli laadullinen, eli teemahaastattelu, johon osallistui kuusi työpaikkojen avainhenkilöä yhteensä kahdesta eri Huugo-koulutuksesta. Aineiston analyysimenetelmä oli teemoittelu, ja apuvälineenä toimi koodaus.</p> <p>Tulokset osoittivat, että päihdeongelmiin puuttuminen koetaan usein vaikeaksi, mutta Huugo-koulutuksen tarjoamilla tiedoilla ja välineillä osaaminen puuttua päihdeongelmiin kasvoi. Haastattelut osoittivat, että Huugo-koulutus vastaa pääosin hyvin työpaikoilla esiintyviin päihdekysymyksiin, sillä haastateltavat kokivat koulutuksen teoriaosuuden sekä käytännön puheeksiottoharjoituksen valtaosin kattaviksi ja hyödyllisiksi. Tuloksista nousi esiin lisäksi kehittämisideoita, joita olivat muun muassa todenmukaisten esimerkkien lisääminen koulutuksen eri aihealueisiin.</p> <p>Tulosten perusteella johtopäätöksenä voidaan sanoa, että Huugo-koulutus koetaan pääosin hyödyllisenä ja tarpeisiin vastaavana. Päihdeongelmia esiintyy työelämässä ja monet eivät tiedä, miten niihin tulisi puuttua. Näin ollen Huugo-koulutukselle on pysyvä tarve. Opinnäytetyötämme voidaan hyödyntää niin Huugon tarpeellisuuden perustelemissa sekä sen kehittämisessä yhä paremmin työelämän tarpeita vastaavaksi.</p>	
Avainsanat	päihdeongelma, ehkäisevä päihdetyö, työelämä, puheeksi ottaminen, varhainen puuttuminen

Authors Title Number of Pages Date	Helena Antikainen and Sini Hanski Huugo Training in Prevention of Substance Abuse – Experiences About Huugo 57 pages + 3 appendices Autumn 2013
Degree	Bachelor of Social Services
Degree Programme	Social Services
Specialisation option	Social Services
Instructors	Katja Ihamäki, Senior Lecturer Seija Mäenpää, Senior Lecturer
<p>Our thesis was about alcohol and drug problems at workplaces and how to intervene in those problems. The purpose of this Bachelor's thesis was to study what the people who attended Huugo training thought about its content. In addition, the goal was to study if Huugo training gave tools and methods to questions about the use of alcohol and drugs at work. Huugo training is a form of EHYT's – Finnish Association for Substance Abuse Prevention's adult work unit. Huugo training is meant for the key persons of the workplaces for example directors and trustees. The training is about prevention of substance abuse. In addition the training gives concrete methods how to intervene in alcohol and drug problems.</p> <p>Our thesis was a qualitative study whose theory was based on solution oriented approach. Furthermore the relevant part of this thesis was substance abuse prevention at workplace including early intervention. The material for this study was gathered by doing theme interviews. All in all, six persons took part in the interviews. In analyzing the material we used thematic analysis and coding as an aid.</p> <p>The results showed that the interviewees felt that intervening in alcohol and drug problems was most of the time difficult. But with the tools and methods that Huugo training gave, the knowledge of intervening in alcohol and drug problems increased. The interviews revealed that Huugo training gave answers to most of the questions present at workplaces related to substance abuse. Most interviewees found the theory and concrete rehearsal how to bring up an alcohol problem mostly sufficient and useful. The results also brought up additional development ideas, for example addition of concrete and realistic examples to different areas of the training.</p> <p>As a conclusion, Huugo training is evidently needed. Substance abuse problems appear in working life and many people do not know how to deal with those problems. Our thesis can be used when proving the importance of Huugo training and when developing it to answer even better to working life's needs.</p>	
Keywords	substance abuse problem, preventive substance abuse work, working life, early intervention

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Päihteidenkäyttö ja sen haittavaikutukset	3
2.1	Päihdekulttuuri Suomessa ja työpaikoilla	3
2.2	Alkoholin suurkulutus	4
2.3	Liikakäytöstä johtuvat ongelmat yksilö- ja yhteiskuntatasolla	5
2.4	Päihdeongelmien vaikutukset työpaikoilla	7
3	Työelämän alkoholiohjelma Huugo	8
3.1	Huugo-koulutus	8
3.2	Ehkäisevä päihdetyö	9
4	Ratkaisukeskeisyys riippuvuuksien hoidossa	13
4.1	Päihderiippuvuus	13
4.2	Ratkaisukeskeinen ajattelutapa	14
4.3	Ratkaisukeskeisyys Huugo-koulutuksen taustalla	15
5	Päihdehaittojen ennaltaehkäisy työpaikoilla	18
5.1	Varhainen puuttuminen	18
5.2	Päihteiden käytön puheeksi ottaminen	19
5.3	Interventiot työpaikoilla työterveyshuollon tukemana	22
5.4	Työhyvinvointia ja työpaikan päihdeasioita ohjaavat lait	23
6	Opinnäytetyön toteutus	25
6.1	Opinnäytetyön tavoite ja tutkimuskysymykset	25
6.2	Kohderyhmä ja sen tavoittaminen	25
6.3	Haastattelukysymysten laatiminen	26
6.4	Aineiston keruu	28
6.5	Aineiston analyysi	29
7	Tulokset	31
7.1	Taustatiedot	31
7.2	Koulutuksen sisällöt	32
7.3	Koulutuksen rakenne	33

7.4	Työelämä ja päihteet	34
7.5	Huugo-koulutus oman ajattelun herättelijänä	37
7.6	Kehittämisideat	38
8	Johtopäätökset	43
8.1	Huugo-koulutuspäivä kokonaisuutena	43
8.2	Päihdeongelmiin puuttumisen vaikeus ja tärkeys työpaikalla	46
8.3	Huugon kehittäminen yhä paremmin työelämän tarpeita vastaavaksi	47
9	Pohdinta	49
	Lähteet	54
	Liitteet	
	Liite 1. Päihdehaittoihin puuttumisen runko	
	Liite 2. Huugo-koulutuksen käyneille lähetetty haastattelupyyntö	
	Liite 3. Teemahaastattelurunko	

1 Johdanto

Alkoholi on Suomessa yleisimmin käytetty päihde ja sitä juodaan paljon. Alkoholinkäyttö ei pysy kaikilla työikäisillä kohtuuden rajoissa ja tällöin siitä voi seurata ongelmia elämän eri osa-alueilla, myös työssä. Alkoholin juomisen tiheydellä on vaikutusta siihen, kuinka paljon ja kuinka usein juominen vaikuttaa ihmisen arkeen. Päihdetilastollisen vuosikirjan (2012: 27–28) mukaan vuonna 2011 miehistä 50 prosenttia ja naisista 28 prosenttia joi yleensä vähintään kerran viikossa alkoholia. Humalahakuisesti eli vähintään kuusi alkoholiannosta kerralla, joi ainakin kerran viikossa 23 prosenttia miehistä ja 7 prosenttia naisista. Runsas alkoholinkäyttö vaikuttaa pitkällä tähtäimellä myös vapaa-ajan ulkopuolella työelämässä, mikä heijastuu erilaisina päihdehaittoina työelämässä.

Työelämässä päihdeasioihin puuttuminen on tärkeää, mutta samalla hyvin haasteellista. Tärkeäksi työelämässä päihdeasioihin puuttumisen tekee se, että ajoissa puuttamalla voidaan ehkäistä alkoholihaittoja, kuten työn laadun heikkenemistä ja työntekijän poissaoloja (Kivistö – Jurvansuu – Hirvonen 2010: 67). Lisäksi työntekijän päihteiden käytön vaikutukset näkyvät sekä päihteidenkäyttäjän oman terveydentilan että koko työyhteisön hyvinvoinnin alenemisena, esimerkiksi kasvavana tapaturmariskinä (Kivistö – Jurvansuu – Hirvonen 2010: 21). Päihdehaittojen ennaltaehkäisy työpaikoilla edistää työturvallisuutta. Päihdeongelmien puheeksi ottamisen tekee haastavaksi se, että työpaikoilta puuttuu usein tietoa päihteistä ja työelämässä vastaan tulevien päihdekysymyksien käsittelyyn soveltuvia konkreettisia työvälineitä.

Opinnäytetyömme työelämän yhteistyökumppani on Ehkäisevä päihdetyö EHYT ry:n aikuistyön yksikkö, jossa toiminnan tavoitteena on tukea aikuisten päihteiden käytön hallintaa ja tällä tavoin vähentää käytöstä aiheutuvia haittoja. (Aikuiset n.d). Elämäntapaliitto ry, Terveys-Hälsan ry ja Elämä On Parasta Huumetta ry yhdistyivät EHYT ry:ksi, jossa toiminta alkoi tammikuussa 2012. (Tausta n.d). EHYT ry toimii valtakunnallisesti koko väestön parissa terveiden elämäntapojen edistämiseksi. Teimme opinnäytetyön Aikuistyön yksikön alaiselle Työelämän alkoholiohjelma Huugolle, joka antaa eväitä työpaikoilla esiintyvien päihdekysymysten käsittelyyn. Näitä eväitä ja työkaluja työpaikat voivat saada Huugon järjestämistä koulutuksista, joista tutkimuskohteenamme on Huugo-peruskoulutus.

Opinnäytetyömme on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Aineistonkeruumenetelmänämme oli teemahaastattelu, jonka avulla keräsimme haastateltavilta mielipiteitä ja kehittämideoita koulutuksesta. Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää Huugo-koulutuksen käyneiden kokemuksia koulutuksen tarpeellisuudesta. Tutkimuksessa selvitimme millaisia päihdekysymyksiin puuttumisen valmiuksia ja konkreettisia työvälineitä Huugo-koulutuksesta saa työelämän tarpeisiin vastaamiseksi. Pyrkimyksenämme on, että tutkimusaineistosta saatuja tuloksia voitaisiin hyödyntää tulevaisuudessa koulutusta kehitettäessä yhä paremmin työelämän tarpeita vastaavaksi.

2 Päihteidenkäyttö ja sen haittavaikutukset

Päihdeongelmilla on kauaskantoisia, yhteiskuntaamme kuormittavia vaikutuksia. Liiallisella päihteiden käytöllä on haitallisia vaikutuksia niin nuorten, työikäistenkin kuin vanhusikäisten keskuudessa. Koska Huugo on työelämän alkoholiohjelma, ja keskittyy näin ollen aikuisiin, työikäisiin ihmisiin, käsittelemme tutkimuksessamme päihteiden, erityisesti alkoholin ongelmakäyttöä aikuisten näkökulmasta sekä avaamme ehkäisevän päihdetyön merkitystä erityisesti työpaikoilla. Käsittelemme opinnäytetyössämme päihdeistä erityisesti alkoholia, sillä se on keskiössä myös Huugo-koulutuksessa. Tämä johtuu siitä, että päihdeongelmat työpaikoilla ovat seurausta useimmiten alkoholin käytöstä, koska alkoholi on laillinen päihde. Huumeiden käyttöä työpaikoilla esiintyy vähemmän, sillä se on laitonta. Lisäksi lääkkeiden väärinkäyttö on alkoholinkäyttöä uudempi ilmiö ja väärinkäytön toteaminen on monimutkaisempaa. Koska alkoholilla on pitkät käyttöperinteet, sen haitalliseen käyttöön puuttumiseksi on kehitetty erilaisia työvälineitä työpaikoille, kuten varhaisen puuttumisen malli ja päihdeohjelma. Huugon pyrkimyksenä on viedä näitä valmiita työvälineitä yhä laajemmin työpaikkojen tietoisuuteen ja käytäntöihin.

2.1 Päihdekulttuuri Suomessa ja työpaikoilla

Kaikista päihdeistä alkoholi on tehokkaimmin vakiinnuttanut asemansa ihmisten suosiossa. Yksi keskeinen suomalaisen kulttuurin piirre onkin humalahakuinen juominen. Kulttuuristamme voi löytää sellaisia elementtejä, jotka antavat hyväksyttäviä syitä humalajuomiselle. Esimerkiksi medialla on oma osansa maamme päihdekulttuurin syntymisessä, sillä median avustuksella alkoholi ja humala ovat koko ajan läsnä. Tämä johtaa siihen, että humalaa on alettu pitää hyväksyttävämpänä käyttäytymisenä kuin vuosikymmeniä sitten. (Piispa – Puuronen – Salasuo – Soikkeli 2011:13.) Lisäksi kulttuuristamme voi löytää helposti tekijöitä, jotka altistavat ylipäätään alkoholin käytölle. Tällainen tekijä on muun muassa se, että lähes poikkeuksetta kaikki suomalaiset ovat jo lapsuutensa aikana nähneet erilaisissa ympäristöissä ja tilanteissa niin tuttuja kuin tuntemattomiakin ihmisiä juomassa itsensä humalaan.

Viime vuosikymmenten aikana juomiskulttuurin muutos hyväksyttävämpään suuntaan näkyy muun muassa siinä, alkoholia ei enää pidetä kiellettynä hedelmänä, vaan se on näkyvä osa ihmisten elämää. Myös naiset ovat vuosikymmenten kuluessa alkaneet

käyttää enemmän alkoholia. (Karlsson – Kotovirta – Tigerstedt – Warpenius 2013: 26.) Suomessa alkoholin nauttiminen liittyy olennaisesti vapaa-aikaan ja viikonloppuihin. Toisin kuin Etelä-Euroopan maissa, Suomessa alkoholijuomien käyttö ruokajuomana on vähäistä. Alkoholi liitetään usein hauskanpitoon. (Österberg 2013: 21, 23.) Tästä johtuen ajatellaankin, että alkoholi on tae hauskanpidon onnistumiselle.

Tapa tehdä työtä on vuosien saatossa muuttunut olennaisesti, sillä nykyään työntekijä ei välttämättä ole sidottu kahdeksaksi tunniksi työpaikalle. Monia töitä voi tehdä joustavasti etätöinä ja työmatkoilta käsin, ilman selkeää työaikaa ja -paikkaa. Nykyään työaika on hyvin joustava käsite, sillä vapaa-ajan ja työajan raja saattaa monessa työssä hämärtyä. Alkoholia ja työelämää ei voi kuitenkaan aina pitää täysin erillään. Esimerkiksi jotkin tapaukset, kuten alkoholin nauttiminen business-lounaalla ja merkkipäivien juomatarjoilut työajalla sallitaan monilla työpaikoilla, mutta näissä tilanteissa alkoholin käyttö pysyy yleensä kohtuuden rajoissa. (Piironen 2004: 32.) Työn ja vapaa-ajan välimaastoon sijoittuvat tilanteet, kuten koulutuspäivät ja konferenssiristeilyt ovat sen sijaan hyvin tulkinnanvaraisia. (Piironen 2004: 32.) Tällaisissa tapauksissa ei ole itsessään selvää rajaa sille, voiko työnteon aikana käyttää alkoholia vai ei. Tätä kutsutaan harmaan alueen ongelmaksi. Perinteisen työnteon mallin ja vapaa-ajan väliin jää alue, jossa ei ole selvää toimintamallia alkoholinkäytön suhteen. (Työelämä ja päihteet 2013.)

Esimerkki tällaisesta työn ja vapaa-ajan väliin jäävästä ajasta on, velvoittaako työnantaja osallistumaan työajan ulkopuolella työpaikan yhteisiin, alkoholitarjoilua sisältäviin tilaisuuksiin, kuten pikkujouluihin. Harmaan alueen ongelma saattaa pidemmällä tähtäimellä vaikuttaa siihen, että alkoholinkäyttö työaikana lisääntyy ja työpanoksen laatu laskee. On hyvä tiedostaa, että työpaikat ovat erilaisia juomiskulttuureiltaan. Myös Suomessa tämän ilmiön voi huomata puhuttaessa ”märistä” ja ”kuivista” työpaikoista. On selvää, että sekä työpaikalta löytyvällä päihdeohjelmalla että työpaikan omilla toimintatavoilla on suuri merkitys työpaikan alkoholikäytäntöihin. (Kivistö – Jurvansuu – Hirvonen 2010: 14.)

2.2 Alkoholin suurkulutus

Alkoholin kokonaiskulutus on hyvä mittari sille, kuinka paljon todellisuudessa alkoholia maassamme kuluu. Alkoholijuomien kokonaiskulutus oli vuonna 2011 54,5 miljoonaa

litraa sataprosenttista alkoholia. Tämä tarkoittaa siis noin 10,1 litraa asukasta kohden. Verrattuna vuoteen 2010, alkoholin kokonaiskulutus asukasta kohden oli noussut noin prosentin verran. (Päihdetilastollinen vuosikirja 2012:21.) Kun vertaillaan suomalaisten juomatapojen kehitystä, on alkoholin kokonaiskulutus ollut pääasiassa nousujohteinen viimeisen 50 vuoden aikana. Toki esimerkiksi taantuma ja alkoholiverotuksen kiristäminen ovat aiheuttaneet pientä notkahtelua kokonaiskulutusluvuissa. Nousujohteinen alkoholin kulutus johtuu muun muassa siitä, että alkoholin kuluttajien määrä on lisääntynyt, he ovat alkaneet juoda yhä useammin ja he juovat keskimäärin isompia määriä alkoholia jokaisella juomiskerralla. (Karlsson – Kotovirta – Tigerstedt – Warpenius 2013: 20.) Keskimääräistä isommat annokset liittyvät humalahakuiseen juomiseen. Tarkasteltaessa tätä ilmiötä neljänkymmenen vuoden ajalta, ovat alkoholiannoskokojaan lisänneet erityisesti naiset, nuoret aikuiset ja vanhemmat miehet (Karlsson ym. 2013: 22). Alkoholin lisääntyneeseen kulutukseen vaikuttaa pitkälti se, että nykyään ihmisillä on enemmän rahaa isompienkin alkoholimäärien ostamiseen usein, sillä sen suhteellinen hinta nykypäivän palkkoihin verrattuna on pieni.

Suurkulutuksen ja samalla riskikulutuksen määräksi määritellään miehillä vähintään 40 grammaa ja naisilla vähintään 20 grammaa puhdasta alkoholia viikossa. Käytännössä tämä tarkoittaa miehillä vähintään 24 ja naisilla 16 annosta viikossa. Kertakulutuksena riskirajat ylittävät miehellä seitsemän ja naisella viiden annoksen jälkeen. Alkoholin käytön riskiraja tarkoittaa sitä määrää alkoholia, joka todennäköisesti lisää terveyshaittojen syntymistä. (Duodecim 2011.) Näiden määritelmien mukaisesti vuonna 2008 tehdyn Juomatapatutkimuksen mukaan 15–69-vuotiaista alkoholin suurkuluttajia oli miehistä kahdeksan ja naisista viisi prosenttia. (Karlsson ym. 2013: 20 – 22.)

On kuitenkin hyvä muistaa, että tilastojen mukaan runsaasti juovaa ei voi leimata suurkuluttajaksi, sillä riskirajat ovat yksilöllisiä. Suurkulutusta yleisempi tapa käyttää alkoholia on kohtuukäyttö, joka tarkoittaa harvoin tapahtuvaa ja määrältään vähäistä alkoholin nauttimista ilman jatkuvaa humalahakuisuutta. Lisäksi kohtuukäyttö ei aiheuta sosiaalisia, terveydellisiä tai taloudellisia hankaluuksia. (Työelämä ja päihteet 2013.)

2.3 Liikakäytöstä johtuvat ongelmat yksilö- ja yhteiskuntatasolla

Alkoholista johtuviin haittoihin vaikuttaa olennaisesti käytetyn alkoholin kokonaismäärän lisäksi myös juomatottumukset, eli kuinka usein ja kuinka paljon kerralla alkoholia

juodaan sekä minkäläisissä tilanteissa alkoholia käytetään. Säännöllisen alkoholinkäytön seurauksena on alkoholiriippuvuus, joka pahentaa muiden alkoholista johtuvien ongelmien vakavuutta. (Karlsson ym. 2013: 26–27.) Yksittäisen henkilön alkoholin käytöstä johtuvat ongelmat voidaan jakaa fyysisiin, psyykkisiin ja yhteiskunnallisiin ongelmiin. Fyysisistä ongelmista esimerkkinä mainittakoon erilaisten sairauksien puhkeaminen, joissa lopulta koittaa usein pysyvä vammautuminen tai sairauden kroonistuminen. Tällaisia sairauksia ovat esimerkiksi hermojärjestelmän häiriöt, korkea verenpaine, sydäntaudit ja aivohalvaus. Näiden sairauksien hoito johtaa kalliiden terveyspalveluiden tarpeeseen ja tulee lopulta yhteiskunnalle kalliiksi. Alkoholin liikakäytön psykologisia seurauksia ovat muun muassa psykomotoristen ja kognitiivisten toimintojen heikkeneminen. Yleinen, pitkäaikaisen alkoholin liikakäytön seuraus on lyhytaikaisen muistin heikkeneminen. (Edwards ym.1996:17.) Kaikkien fyysisten sairauksien ohella, nämä psykologiset ongelmat heikentävät olennaisesti työkykyä, mutta eivät niin radikaalisti ja äkkiseltään kuin esimerkiksi aivohalvaus. Nämä ongelmat ujuttautuvat pikkuhiljaa ihmisen elämään alkoholin liikakäytön seurauksena.

Kun ajatellaan päihteiden ongelmakäyttöä yhteiskunnallisella tasolla, on sillä kustannuksia ajatellen huimia vaikutuksia moneen asiaan. Alkoholin liikakäytöstä aiheutuu yleiskustannuksia, jotka jakautuvat terveys- ja sosiaalikuluihin, tuotannon menetyksiin, liikenneonnettomuuksien aiheuttamiin kuluihin sekä lainvalvonta- ja rangaistuskuluihin (Edwards ym.1996: 27). Laskettaessa alkoholin käytön kustannuksia Suomessa, tehdään usein jako alkoholin käytöstä aiheutuviin välittömiin ja välillisiin kustannuksiin. Välittömät kustannukset ovat käytännössä alkoholin liikakäytöstä aiheutuvia todellisia kustannuksia, joita ovat alkoholisairauksien hoidosta aiheutuneet kustannukset. Välillisiä kustannuksia puolestaan aiheuttavat alkoholistin menetetyn työpanoksen arvo ja ennenaikaisen kuoleman johdosta menetetyn elämän arvo. Yleisesti eniten alkoholin aiheuttamista kuluista saa tietoa julkiselle sektorille, eli kunnille ja valtiolle kohdistuvista menoista. Nämä menot kohdistuvat siis sosiaaliturvajärjestelmään ja yleisen järjestyksen sekä turvallisuuden ylläpidon aiheuttamiin välittömiin kustannuksiin. Myös ehkäisevä päihdetyö ja alkoholivalvonta lisäävät oman osansa alkoholin liikakäytön aiheuttamiin kuluihin. (Karlsson ym. 2013: 36.) Vuonna 2010 alkoholinkäyttöön liittyvät haittakustannukset olivat noin 1,3 miljardia euroa, joista noin miljardi tuli julkisen sektorin maksettavaksi (Karlsson ym. 2013: 39).

2.4 Päihdeongelmien vaikutukset työpaikoilla

Vuoden 2012 Työ ja terveys-haastattelututkimuksen mukaan työssäkäyvistä miehistä 39 % ja naisista 14 % lukeutuivat alkoholin riskikäyttäjiin alkoholinkulutuksen määrän suuruuden vuoksi. (Työterveyslaitos 2012: 123.) Työpaikoilla esiintyvät päihdehaitat, tässä tapauksessa alkoholihaitat voidaan jakaa terveydellisiin, sosiaalisiin ja taloudellisiin haittoihin. Alkoholin liikakäytön terveyshaitoista yksilölle mainitsimme opinnäytetyössä jo aiemmin, mutta erityisesti työtapaturmat, joihin alkoholi on osallisena, ovat työnteon näkökulmasta katsottuna vakava terveydellinen alkoholihaitta. Pitkittyneistä päihdeongelmista koituu ajan mittaan myös sosiaalisia ongelmia, jotka näkyvät helposti työpaikoilla. Alkoholin käytöstä johtuviin sosiaalisiin ongelmiin voi lukeutua työnjohdolliset ongelmat. (Piironen 2004: 15.) Muita sosiaalisia ongelmia ovat työelämässä esimerkiksi jatkuvat poissaolot työpaikalta ja työtehtävien laiminlyönti. Nämä asiat johtavat pidemmällä tähtäimellä pahimmillaan erottamiseen ja työttömyyteen. (Edwards ym. 1996: 17.) Työelämän terveydelliset, sosiaaliset ja taloudelliset alkoholihaitat kulkevat käsi kädessä, sillä liiallisen alkoholin käytön vaikutukset ilmenevät alentuneena työtehona, ja sitä kautta poissaoloina, mitkä lisäävät alkoholista johtuvia taloudellisia haittoja. Työtehtävien laiminlyönti linkittyy juuri alentuneeseen työtehoon. Lisäksi alkoholin liikakäytöstä johtuvia taloudellisia haittoja luovat tapaturmat ja ennenaikaiset eläkkeelle siirtymiset. (Piironen 2004: 15.)

Päihdeongelmien vaikutukset eivät kosketa ainoastaan alkoholiongelmaista itseään, vaan myös hänen ympärillään olevia työtovereita. Alkoholi- ja työterveys-tutkimuksen tutkimusraportista käy ilmi, että merkittävimmit alkoholihaittoiksi lukeutuvat nimenomaan työyhteisöä koskettavat tekijät. Tällaisia työyhteisön jäsenille haittoja aiheuttavia tekijöitä ovat esimerkiksi kasvava työturvallisuusriski, alkoholin haju, humalassa työskentely, alkoholisyyistä johtuva karteleva käytös ja myöhästely. Nämä asiat puolestaan lisäävät ihmissuhdevaikeuksia työpaikalla. Myös työpaikalle ja organisaatiolle alkoholihaittoja aiheuttavia tekijöitä löytyy. Taloudellisten menetysten lisäksi alkoholista koituvia haittoja ovat työn etenemisen viivästyminen tai täysi pysähtyminen, yhteistyön heikentyminen ja työpaikan imagohaitat. (Kivistö – Jurvansuu – Hirvonen 2010: 21.)

3 Työelämän alkoholiohjelma Huugo

Alun perin Huugo on syntynyt hankkeeksi, jota on toteutettu vuosina 2005–2007. Tällöin hankkeen tavoitteeksi oli asetettu vaikutus työhyvinvoinnin lisäämiseksi. Lisäksi haluttiin parantaa työympäristöjen kykyä kohdata alkoholiongelmia ja tätä kautta pyrittiin luonnollisesti myös alkoholihaittojen vähentämiseen. Lyhyemmän aikavälin tavoitteena hankkeella oli tuottaa päihdeongelmiin liittyviä viestintä- ja koulutusvälineitä sekä lisätä työpaikoilla olevien avainhenkilöiden valmiuksia siitä, kuinka toimia työpaikalla päihde- ja erityisesti alkoholihaittojen vähentämiseksi. (Vesala 2007: 6.) Avainhenkilöillä tarkoitetaan toimenkuvansa puolesta henkilöitä, jotka ovat työyhteisössään vastuussa työhyvinvoinnin toteutumisesta ja täten myös työntekijöiden päihteidenkäyttöön puuttumisesta. Tällaisia henkilöitä työpaikoilla ovat esimerkiksi esimiehet, muu johtoporras, työsuojeluhenkilöt ja työterveyshuollon työntekijät.

3.1 Huugo-koulutus

Hankkeen loputtua Huugo siirtyi Elämäntapaliiton, nykyisen EHYT ry:n vakiintuneeksi toimintamuodoksi. Huugo jatkaa edelleen samalla linjalla kuin hankkeen aikana, eli se tuottaa ehkäisevää päihdetyötä työssä käyville ihmisille. Huugon olennaisena tavoitteena on yhä tukea työelämässä esiintyvien päihdehaittojen ennaltaehkäisyä. Erityisesti keskitytään alkoholihaittoihin ja niistä koituviin ongelmiin työelämässä. Yhteistyökumppanina Huugolla on Työturvallisuuskeskus sekä mukana toiminnassa ovat myös kaikki työmarkkinakeskusjärjestöt. (Huugo n.d.)

Olennaisena osana työelämän alkoholiohjelma Huugo tarjoaa koulutuksia, joihin osallistuu tekstissä aikaisemmin mainittuja avainhenkilöitä. Huugon koulutuksista saa valmiuksia työelämän päihdeongelmiin vastaamisessa. Huugo-kouluttajat voi tilata pitämään lyhyempää, 3-4 tunnin koulutusta työyhteisöille, koulutuksen tilaajan omiin tiloihin. Tällaiset koulutukset ovat kohdennettuja tiettyyn aihealueeseen. Esimerkkinä on Päihdeohjelma-koulutus, jossa käsitellään päihdeohjelman laatimista sekä päivittämistä. Päihdeohjelma-koulutus antaa valmiuksia puheeksiottoon sekä työpaikalla tehtävään päihdetyöhön. Näitä koulutuksia tilaavat oppilaitokset sekä työelämän koulutuslaitokset.

Tutkimme Huugon koulutusmuotoa, joka on Työelämän alkoholiohjelma Huugon peruskoulutus. Käytämme tässä työssä tästä koulutuksesta lyhyempää nimeä, Huugo-koulutus. Tämä koulutus tapahtuu Huugo-kouluttajien itse varaamassa tilassa, johon kutsutaan sekaisin eri firmojen ja ammattialojen edustajia. Lisäksi muut työntekijät, jotka ovat kiinnostuneita koulutuksesta, voivat ilmoittautua kurssille mukaan. Tämä Huugo-koulutus kestää koko päivän, ja on näin ollen lyhyempää koulutusta kattavampi tietopaketti päihdekysymysten ja erityisesti alkoholihaittojen maailmasta.

Olennaista koulutuksessa on tarjota välineitä, joiden avulla voidaan puuttua jo varhaisessa vaiheessa työpaikoilla ilmeneviin huolenaiheisiin yksittäisen työntekijän tai useiden työntekijöiden päihteiden käytön suhteen. Huugo-koulutuksessa käydään läpi päihdehaittojen ennaltaehkäisyä ja varhaisen puuttumisen tärkeyttä luennolla esitetyn päihdetietopaketin muodossa sekä vuorovaikutteisesti aiheesta keskustellen. Teemaa käsitellään myös käytännön harjoitteiden muodossa, kun puheeksi ottamista harjoitellaan sosiodraaman keinoin. (Työelämä ja päihteet 2013.) Näistä koulutuksen pääteemoista kerromme työssämme myöhemmin lisää.

Huugo-koulutus sisältää myös yleistietoa päihteistä, erityisesti alkoholista. Lisäksi koulutuksessa käsitellään miehen ja naisen riskirajoja alkoholin käytön suhteen sekä työelämässä esiintyviä riskikulutuksen haittoja. Koulutuksessa pohditaan myös sitä, miksi päihteistä puhuminen on edelleen hyvin vaikeaa. Huugo-peruskoulutus valaisee myös erilaisten lakien, kuten työturvallisuuslain, työterveyshuoltolain ja työsopimuslain osuutta päihdekysymyksissä ja työhyvinvoinnissa. Lakeihin oleellisena osana liittyy työpaikoille laadittava päihdeohjelma, ja siksi Huugo-koulutus avaa osallistujille myös sitä, kuinka päihdeohjelma tulisi laatia työpaikalle. Lopuksi koulutuksessa pohditaan alkoholinkäyttöön ja päihdekysymyksiin suhtautumista työpaikoilla nykyään, ja sitä miten tilanne on kehittynyt vuosien varrella. (Työelämä ja päihteet 2013.)

3.2 Ehkäisevä päihdetyö

Ehkäisevä päihdetyö toimii sekä Huugo-koulutuksen että opinnäytetyömme perustana, sillä tämä toimintatapa liittyy läheisesti tutkimamme koulutuksen olennaisimpiin sisältöihin, joita ovat päihdehaittojen ehkäisy sekä keinot näiden haittojen ehkäisemiseksi. Huugo-koulutus tarjoaa työkalupakin, josta löytää vastauksia ja ratkaisuja keskeisiin

työpaikalla esiintyviin päihdekysymyksiin ja sitä kautta siis myös virikkeitä aiheeseen liittyvän keskustelun herättelemiseen. (Huugo n.d.)

Ehkäisevällä päihdetyöllä tarkoitetaan kokonaisuutta, johon kuuluu objektiivisen tiedon välittäminen, yhteisön arvoihin ja normeihin vaikuttaminen, yksilön terveyttä suojaavat toimet ja kehittämistyö (Soikkeli – Warsell 2013: 48). Tarkemmin ehkäisevä päihdetyö on päihdeettömien elintapojen edistämistä, päihdehaittojen vähentämistä ja ehkäisemistä sekä päihdeilmiöiden ymmärtämistä ja hallitsemista. Ehkäisevä päihdetyö pyrkii vaikuttamaan päihdehaitoilta suojaaviin tekijöihin, joita ovat esimerkiksi hyvät sosiaaliset suhteet ja hyvä itsetunto sekä riskitekijöihin, joihin lukeutuvat muun muassa yksinäisyys ja työttömyys. Lisäksi ehkäisevällä päihdetyöllä vaikutetaan päihteitä koskeviin tietoihin, asenteisiin ja oikeuksiin. Ehkäisevällä päihdetyöllä halutaan vaikuttaa myös esimerkiksi päihteidenkäyttötapoihin ja haittoihin. (Ehkäisevä päihdetyö n.d.) Ehkäisevällä päihdetyöllä halutaan vaikuttaa lisäksi päihteiden saatavuuteen ja hintaan, jotta päihteidenkäyttö vähenisi. Tämän kaiken lisäksi ehkäisevällä päihdetyöllä pyritään vaikuttamaan päihteiden ongelmakäyttöä synnyttäviin olosuhteisiin. (Soikkeli – Warsell 2013 48.) Tällaisia olosuhteita voivat olla muun muassa epäinhimilliset asuinolot ja yksilön hankala taloudellinen tilanne.

Ehkäisevää päihdetyötä tehdään monessa eri muodossa. Jatkuvan työn lisäksi ehkäisevä päihdetyö näkyy erillisinä paikallisina, alueellisina ja valtakunnallisina hankkeina sekä ohjelmina. Lyhytkestoisempina toimintoina ehkäisevää päihdetyötä tehdään muun muassa erilaisten teemaviikkojen ja kampanjoiden muodossa. (Soikkeli – Warsell 2013: 10.) Päihdehuolto- ja raittiustyölain mukaan kunnilla on velvollisuus järjestää ehkäisevää päihdetyötä. Tätä työtä voidaan kunnissa tehdä esimerkiksi osana kunnan sosiaali- ja terveyspalveluja, kouluissa, nuorisotoiminnassa ja vapaa-ajan toiminnassa. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2012.) Myös kolmannella sektorilla on olennainen rooli ehkäisevässä päihdetyössä, sillä järjestöt tulevat apuun siinä vaiheessa, kun kunnilla ja kaupungeilla ei ole tarpeeksi resursseja kohdata ihmisiä kaikilla elämän osa-alueilla. Esimerkiksi työpaikoilla tapahtuvaan ehkäisevään päihdetyöhön ei ole samalla tavoin resursoitu, kuin vaikkapa oppilaitoksissa tapahtuvaan lasten ja nuorten ehkäisevään päihdetyöhön. Järjestöt ikään kuin paikkaavat aukkoja, johon julkinen sektori ei yllä. Työelämän alkoholiohjelma Huugo on kehitetty juuri tähän tarpeeseen, auttamaan ja antamaan eväitä työpaikoilla esiintyvien päihdeongelmien ehkäisemiseen ja tunnistamiseen.

Ehkäisevän päihdetyön luokat primaaripreventio, sekundaaripreventio ja tertiaaripreventio ovat kaikki olennaisia osa-alueita työpaikoilla tehtävässä päihdetyössä. Primaaripreventiolla tarkoitetaan jo ennen päihdeongelmaa tehtävää interventiota eli väliintuloa. Tällä ehkäisevän päihdetyön osa-alueella pyritään vaikuttamaan kohderyhmän käsityksiin ja käyttäytymiseen. Ihmisiä pyritään siis motivoimaan muutokseen, jonka seurauksena elämä menisi parempaan suuntaan. Huugo pyrkii antamaan tiedon jakamisen kautta intervention välineitä työpaikoille. Sekundaaripreventio on varhaista puuttumista mahdollisesti kehittyvään tai jo kehittyneeseen ongelmaan. Tertiaaripreventiolla tarkoitetaan ongelman uusiutumisen ehkäisemistä tai liiallisesta päihteiden käytöstä johtuvien oireiden rajoittamista niin varhain kuin mahdollista. (Van der Stel (toim.) 1999: 39.)

Edellä mainitun jaottelun lisäksi ehkäisevä päihdetyö voidaan jakaa myös toisella tavalla. Ehkäisevän päihdetyön voidaan ajatella jakautuvan yleiseen ehkäisyyn ja riskiehkäisyyn. Tämä kaksiluokkainen jaottelu on uudempi tapa nähdä ehkäisevän päihdetyön kokonaisuus. Yleisellä ehkäisyllä tarkoitetaan koko väestöön kohdentuvaa toimintaa, joka käsittää kaiken päihteisiin liittyvän ennaltaehkäisevän toiminnan. Riskiehkäisyä tehdään kohdennetusti erityisessä riskissä eläviin ja korkean riskin omaaviin yksilöihin. (Laajasalo – Pirkola 2012: 79.) Erityisessä riskissä eläviin lukeutuvat esimerkiksi heikon sosioekonomisen taustan omaavat ihmiset. Korkeaan riskiin kuuluvat henkilöt ovat yksilöitä, joilla on näiden kasautuneiden riskitekijöiden valossa korkeampi alttius päihdeongelmiin.

Vaikka Huugo-koulutuksen keskiössä onkin ehkäisevän päihdetyön näkökulma, toisinaan myös haittoja vähentävän päihdetyön näkökulma nousee esiin koulutuksissa. Päihdehaittoja vähentävä työ sisältää toimenpiteitä, joiden tavoitteena ei ole itse päihteiden käytön lopettaminen, vaan käytön muuttaminen siihen suuntaan, että haittavaikutukset vähenisivät (Laajasalo – Pirkola 2012: 79.) Haittoja vähentävää työtä tehdään, kun itse päihteidenkäyttöön, sen vähentämiseen tai lopettamiseen ei voida puuttua. Haittoja vähentävän päihdetyön tavoitteena on vähentää päihteiden käytöstä johtuvaa inhimillistä kärsimystä, kuitenkin samalla parantaen ongelmakäyttäjän terveydellistä ja sosiaalista tilannetta. (Päihteiden kysynnän, tarjonnan ja haittojen vähentäminen n.d.) Huugo-koulutus tekee tavallaan haittoja vähentävää työtä, koska joillakin työpaikoilla työntekijöiden alkoholinkäyttö on mennyt siihen pisteeseen, että päihdeongelmien en-

naltaehkäisyllä ei ole enää merkityksellistä. Tällöin on siirryttävä päihdehaittoja vähentäviin keinoihin, joissa pyrkimys ei ole päihteettömyys, vaan päihteistä aiheutuvien haittojen vähentäminen, esimerkiksi siten, että ei juoda yhtä paljon, kuin on aiemmin totuttu juomaan. Eli pyritään saamaan aikaan muutos totutuissa alkoholin käytön määrissä.

4 Ratkaisukeskeisyys riippuvuuksien hoidossa

Ratkaisukeskeinen ajattelutapa juontaa juurensa siitä, että ihmiset ovat jo pitkään halunnet löytää selityksiä erilaisiin elämäntilanteisiin ja -tapahtumiin. Tällöin ihmiset kysyvät usein kysymyksen; miksi? Meidän kulttuurissamme ongelmalähtöinen ajattelutapa on enemmän sääntö kuin poikkeus. Esimerkiksi asiakastyössä pureudutaan usein siihen, mikä on asiakkaan ongelman syntyperä. (De Jong – Kim Berg 2008: 346.) Ongelmiin etsitään syitä, jolloin unohtuu keskittyminen nykyhetkeen ja tavoitteisiin, joilla ongelmasta eroon pääseminen tulee mahdolliseksi.

Huugo-koulutus hyödyntää ratkaisukeskeistä ajattelua koulutuksen sisällöissä. Ratkaisukeskeisyys näkyy Huugossa siten, että koulutuksen harjoituksissa kehoitetaan etsimään voimavaroja ja kannustamaan. Lisäksi Huugo kannustaa ratkaisujen etsimiseen ongelmien syntyperien sijaan. Ratkaisukeskeisyys on yksi lähestymistapa päihdeongelmien ennaltaehkäisyssä sekä jo syntyneiden riippuvuuksien hoidossa. Käsitlemme tässä työssä ennalta ehkäisevän työn lisäksi myös päihderiippuvuuksia, koska riippuvuus on luonnollista ja osa ihmisten elämää (Holmberg 2010: 38).

4.1 Päihderiippuvuus

Riippuvuus voi ilmetä joko myönteisenä tai kielteisenä riippuvuutena. Kielteinen riippuvuus voi olla lähes mikä tahansa asia tai toiminto, joka antaa ihmiselle mielihyvän lähteen, on tarpeeksi usein toistettavissa ja on seurauksiltaan ihmiselle itselleen haitallinen. Riippuvuutta kohtaan ihminen kokee pakonomaisia tunteita ja hän pyrkii toistuvasti yhteyteen riippuvuutensa kanssa itsensä kustannuksella. Päihderiippuvuus on yksi kielteisen riippuvuuden muoto, joka tarkoittaa itsestä huolehtimisen vaikeutta ja liikaa kiintymystä riippuvuuden kohteeseen. Riippuvuudesta ihminen hakee helppoa ja nopeaa tyydytyksen ja turvan lähdettä. Samalla se korvaa ne asiat elämästä, joita ihminen todellisuudessa kaipaisi itselleen, kuten vuorovaikutukselliset ihmissuhteet. (Holmberg 2010: 38.) Päihderiippuvuuden taustalla usein onkin halu tyydyttää pinnalle nousseet tarpeet liittyen eri elämänosa-alueisiin, jotka eivät ole henkilöllä elämässään kohdillaan. Tällaisia aukkoja, kuten puuttuvaa tai onnetonta parisuhdetta tai yksinäisyyttä, voi ihminen alkaa paikata päihteillä saadakseen edes hetkellistä tyytyväisyyden ja hyvän olon tunnetta.

Päihteidenkäyttö voidaan luokitella päihderiippuvuudeksi silloin, kun päihteitä käytetään jatkuvasti ja pakonomaisesti. Alkoholin sietokyky eli toleranssi on päihderiippuvaisella kasvanut eikä hän kykene enää hallitsemaan käyttöönsä. Päihderiippuvaiselle tulee liksäksi yleensä vieroitusoireita yrittäessään vähentää tai lopettaa päihteiden käytön. (Holmberg 2010: 36.) Vierotusoireet ovat merkki siitä, että päihteiden käyttäjä on fyysisesti riippuvainen päihteestä ja elimistö mukautuu käytettyyn aineeseen. Olo tuntuu normaalilta vain aineen vaikutuksen alaisena. Psyykkinen riippuvuus syntyy psyykkisistä tekijöistä, kuten aineen vaikutuksiin koskevista odotuksista, erilaisista psyykkisistä motiiveista ja tarpeista sekä päihteidenkäyttöä oikeuttavista ja toimijan minuutta varjelevista uskomuksista (Koski-Jännes 1998: 33.) Tämä tarkoittaa esimerkiksi alkoholiriippuvaisen tarvetta saada itsessään aikaan haluttuja tunteita alkoholilla. Lisäksi hän keksii syitä sille, miksi alkoholi on tilanteeseen oikea ratkaisu. Alkoholin juonnin tavoitteena on saada hetkellistä hyvän olon tunnetta ja kokemusta sekä peittää alleen vaikeasti käsiteltävät asiat epäsuotuisista seuraamuksista riippumatta. Riippuvuudesta tulee puuttuvien asioiden korvaaja tai selviytymiskeino hankalissa elämäntilanteissa (Koski-Jännes 1998: 32).

4.2 Ratkaisukeskeinen ajattelutapa

Ratkaisukeskeiseen ajattelutapaan ei siis kuulu kysyä miksi (De Jong – Kim Berg 2008: 346). Ratkaisukeskeisessä työtavassa ei haluta tietää miksi jokin ongelma on syntynyt, vaan pyritään etsimään ja löytämään tavoitteita ja päämääriä sekä uusia voimavaroja, joiden avulla ongelmien yli on mahdollista päästä. Ratkaisukeskeisen ajattelun keskiössä ovat siis autettavan ihmisen omien voimavarojen esiin tuominen ja tavoitteiden rakentaminen, koko ajan tulevaisuuteen tähdäten. Tästä johtuu se, että ratkaisukeskeisyys kuvataan usein myös terminä voimavarakeskeisyys tai ratkaisu- ja voimavarakeskeisyys. (Hirvihuhta – Litovaara 2003: 62.)

Ratkaisukeskeisyys pohjautuu kybernetiikkaan, systeemiteoriaan ja sosiaaliseen konstruktionismiin. Kybernetiikka tarkoittaa ratkaisukeskeisessä ajattelutavassa sitä, että mitään asioita ei tulkita, vaan päätelmät perustuvat havaintoihin. Systeemiteorian mukaan kaikki vaikuttaa kaikkeen, eli ongelman synty ei ole yksiselitteinen, joten ratkaisun löytymisessäkin on otettava huomioon kaikki osatekijät. Sosiaalinen konstruktionismi puolestaan korostaa sitä, että havaitsemamme todellisuus on jatkuvasti sosiaalinen konstruktio kokemuksistamme. Eli kaikki ajatuksemme ympäröivästä maailmasta poh-

jautuvat toisten ihmisten kanssa käytyihin keskusteluihin. Näiden ratkaisukeskeisyyteen vaikuttaneiden teorioiden pohjalta voidaan määritellä kolme ohjetta ratkaisukeskeiseen asiakastyöhön. Ensimmäinen ohje on, älä korjaa sitä, mikä ei ole rikki. (Hirvihuhta – Litovaara 2003: 65–66.) Eli voimavarat ja energia on kohdistettava jo toimiviin asioihin. Tästä juontuukin seuraava ohje, tee lisää toimivia asioita. Eli silloin, kun ratkaisukeskeisessä ongelmanratkaisuprosessissa on selvitetty mitkä työmenetelmät ja keskustelutyyli ongelmaisen henkilön kohdalla toimii, pyritään jatkamaan niitä. Tällöin myös autettavan edistymisen huomioiminen on tärkeää. Ja viimeisenä ohjeena onkin, tee muutos siihen, mikä ei toimi. (Hirvihuhta – Litovaara 2003: 65.) Eli koskaan ei kannata väkisin yrittää sellaista toimintatapaa, josta ei ole asiakkaan kohdalla hyötyä.

Ratkaisukeskeisyydessä voidaan hyödyntää esimerkiksi myönteisiä ajanjaksoja, jolloin ongelmia ei ole ollut. Tällöin ongelmattomista ajoista voidaan löytää ratkaisu nykyhetkessä vaivaavaan ongelmaan. Lisäksi tärkeää ratkaisukeskeisessä toimintatavassa on saada kontakti ihmiseen. On ymmärrettävää, että jokainen ihminen on yksilö, jolle ei toimi samanlainen vuorovaikutus kuin jollekin toiselle. Lisäksi on uskottava siihen, että yksilöllä itsellään on taitoja ja kykyjä, joilla päästä eteenpäin ongelmastaan. Ratkaisukeskeisen ajattelutavan mukaan ihminen tietää mikä hänelle on eduksi, mutta ei kuitenkaan aina tiedä tietävänsä tätä. Tällöin ratkaisukeskeisen ajattelun mukaan ihmistä voidaan myönteisen uteliaisuuden avulla auttaa löytämään voimavaroja, joiden avulla ongelmiin saadaan ratkaisut. (Hirvihuhta – Litovaara 2003: 63.) Ratkaisukeskeisessä ajattelutavassa täytyy siis herkistyä kuulemaan autettavan puheen lomasta ne asiat, joista on autettavalle itselleen hyötyä, mutta joita hän ei itse näe, ja sitten nostaa näitä asioita esille hienovaraisesti niin, että autettava ymmärtää ja löytää ne. Asioita voidaan nostaa esille esimerkiksi kysymällä oikeanlaisia kysymyksiä, jolloin autettavalla on mahdollisuus itse nähdä omat voimavaransa ja ongelmaan sopiva ratkaisu (Hirvihuhta – Litovaara 2003: 64).

4.3 Ratkaisukeskeisyys Huugo-koulutuksen taustalla

Ratkaisukeskeisyys tarkoittaa siis käytännön strategiaa, josta saa välineitä ongelmatilanteisiin ja kehittämistyössä toimimiseen. Kyseinen strategia on erittäin tehokas menetelmä erilaisten vaikeuksien selvittämisessä, ja sitä voi hyödyntää sekä yksilöllisessä asiakastyössä että ryhmien kanssa työskenneltäessä. Ratkaisukeskeistä lähestymistä-

paa on hyödynnetty terapiatyön lisäksi paljon esimerkiksi organisaatioiden ja esimiestyön kehittämisessä sekä kouluttamisessa. (Hirvihuhta – Litovaara 2003: 62.)

Huugo-koulutustenkin taustalla on ajatus ratkaisukeskeisyydestä siitä näkökulmasta, kuinka työpaikalla päihdeongelmaisen tilanteeseen voi puuttua ja kuinka tärkeää on ottaa päihdeongelma puheeksi mahdollisimman henkilöä arvostavalla ja tukevalla tavalla. Huugo-koulutus antaa muun muassa neuvoja puheeksiottotilanteisiin, joissa oikeilla sanavalinnoilla on merkitystä, jotta näissä tilanteissa keskustelusta jää käteen ongelmaan johtaneiden tekijöiden määrittelyn sijaan selkeä tavoite ja löydetty voimavarat tavoitteisiin pääsemiseksi. Keskustelun kohteeseen liittykin usein paljon erilaisia mielipiteitä, arvostuksia ja muistoja, joita kutsutaan puherihmastoksi (Hirvihuhta – Litovaara 2003: 46). Ratkaisukeskeisyydessä sanavalintojen pohtiminen näiden puherihmastoon lukeutuvien asioiden kautta on tärkeää, jotta keskustelun osapuolet tietävät puhuvansa samasta asiasta, jolloin on myös helpompi löytää ongelman ratkaisua edistäviä voimavaroja ja tavoitteita.

Ratkaisukeskeisessä menetelmässä arkiset, konkreettiset ja pienet tavoitteet ovat tärkeitä (Sundman n.d.). Alkoholiriippuvaisen kohtaaminen ja hänen kanssaan esimerkiksi työpaikalla keskusteleminen päihteiden käytöstä tapahtuu pienin askelin ja mikäli henkilö on halukas muutokseen, eli päihteettömyyteen, tulee hänelle olla asetettuna helposti saavutettavia, konkreettisia tavoitteita kohti muutosta parempaan. Hänelle tulee kertoa erilaisista mahdollisuuksista avunsaamiseksi sekä hänen elämänhallinnantaitojaan tulee vahvistaa ja tukea (Holmberg 2010: 49). Ratkaisukeskeisyyteen liittyy myös konkreettinen tekeminen eli ratkaisuideoiden kehittäminen, kokeilu ja toiminta kohti tavoitteita (Sundman n.d.) Alkoholiriippuvuuden hoidossa ratkaisuideoiden pohtiminen yhdessä kollegan, esimiehen tai etenkin työterveyshuollon kanssa on tärkeää, jotta tuloksiin päästäisiin pienin, mutta edistyksellisin askelin. Asioista puhuminen muutokseen tähtäävällä ja henkilön omia voimavaroja esiin tuovalla tavalla on oleellista, jotta tilanteeseen saataisiin muutosta. Myös Huugo-koulutuksessa kannustetaan ottamaan alkoholiasiat työpaikalla esille jämäkästi, mutta liiallisen ongelmiin keskittymisen sijaan ratkaisua tilanteeseen etsien.

Päihdeongelmiin liittyy aina olennaisena osana riippuvuuden mahdollisuus, sillä päihteiden käytön seurauksena voi olla joko riippuvuuden syntymisen vaara tai jo pidemmälle kehittynyt riippuvuussuhde, tässä tapauksessa alkoholiin. Huugo-koulutuksen

sisällöt pohjautuvat ratkaisukeskeisyyteen ennaltaehkäisten päihdehaittojen ja täten myös riippuvuuksien syntyä. Mikäli Huugo-koulutuksen tarjoamat ennaltaehkäisevät keinot eivät työpaikalla auta, siirtyy vastuu päihdeongelmaisen riippuvuuksien hoidosta hoitoonohjauksen kautta korjaavan päihdetyön puolelle. Huugo-koulutus ei siis käsittele jo syntyneitä, hoitoa vaativia riippuvuuksia, vaan antaa välineitä siihen, kuinka voidaan puuttua työntekijän päihteiden käytöstä johtuviin seurauksiin jo mahdollisimman aikaisessa vaiheessa tai kokonaan ennaltaehkäistä niitä.

5 Päihdehaittojen ennaltaehkäisy työpaikoilla

Päihdehaittojen ehkäisy työpaikoilla on yhteistyötä, jonka osapuolina ovat työsuojelu, henkilöstöhallinto ja työterveyshuolto (Hirvonen – Kivistö – Luurila – Puustinen 2013: 9). Tässä luvussa käsittelemme keinoja, joiden avulla työpaikoilla tapahtuvaan päihdeidenkäyttöön on helpompaa puuttua. Jotta työpaikalla tapahtuvaan päihdeidenkäyttöön on mahdollista puuttua, on ensin tunnistettava ongelmat. Tämä voi olla hankalaa, sillä vaikeutena voi olla päihdeiden liikakäytön salailua. Päihdeiden väärinkäyttö johtaa pelon ja häpeän tunteeseen, joka edistää ongelman kieltämistä ja salailua (Tamminen 2011: 5). Päihdeidenkäyttöä ihannoivasta ja salailevasta ilmapiiristä tulisi pyrkiä eroon ja suhtautua alkoholiin sen sijaan asiallisemmin ja avoimemmin. Kaikkien työpaikoilla tapahtuvien päihdehaittojen ennaltaehkäisyyn tähtäävien toimenpiteiden tulisikin tähdätä koko työyhteisön asennemuutokseen. (Piironen 2004:21.) Työpaikoilla tapahtuvaan päihdehaittojen ennaltaehkäisyyn liittyy olennaisena osana myös se, minkälainen päihdeilmasto työpaikalla on, eli kuinka päihhteistä puhutaan (Työelämä ja päihhteet 2013). Käsittelemme seuraavaksi opinnäytetyömme kannalta tärkeitä päihdehaittojen ennaltaehkäisyyn tähtääviä keinoja, jotka on valittu sen mukaan, mitä keinoja tutkimamme Huugo-koulutus nostaa esiin.

5.1 Varhainen puuttuminen

Varhainen puuttuminen ja siihen linkittyvä puheeksiotto ovat olennaisia teemoja tutkimuksemme kohteena olevassa Huugo-koulutuksessa. Koska koulutukset on järjestetty nimenomaan työelämässä oleville avainhenkilöille, pohdimmekin tutkimuksessamme sitä, mitä varhainen puuttuminen työpaikalla merkitsee. Alkoholiongelmiin puuttuminen työpaikalla on osa työkykyä ylläpitävää toimintaa. Varhaisen puuttumisen mahdollistamiseksi työpaikalla pitäisi olla avoin ja keskustelua salliva ilmapiiri. Ehkäisevä päihdetyö tulisikin kytkeytyä työpaikan henkilöstöpolitiikkaan. Työpaikoilla laadittuun päihdeohjelmaan ja työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan tulisi sisältyä mini-interventio toiminta sekä näin ollen myös varhainen puuttuminen alkoholihaittoihin. (Heljälä – Jurvansuu – Kuokkanen 2006: 10.)

Varhaisella puuttumisella tarkoitetaan sitä, että työntekijä kertoo olevansa huolissaan päihdeiden käytöstä ja etsii sitten asiakkaan kanssa hyvinvointia ja toimintakykyä tukevia ratkaisuja (Varhainen puuttuminen n.d). Opinnäytetyössämme tätä kaavaa voi sovel-

taa työpaikoille siten, että työterveyslääkäri tai esimies on huolissaan työntekijänsä alkoholin käytöstä ja ilmaisee sen työntekijälle, jonka kanssa aletaan etsiä ratkaisua tähän ongelmaan. Mitä varhaisemmassa vaiheessa tämä päihteiden riskikäyttö tulee esille, sitä enemmän löytyy keinoja auttaa päihteiden kanssa kamppailevaa henkilöä (Varhainen puuttuminen n.d). Lisäksi varhaisesta puuttumisesta hyöttyy koko työyhteisö, sillä varhaisen puuttumisen avulla päihteistä kärsivän henkilön työpanoksen vähenemisen haitat saadaan minimoitua (Tamminen 2011: 8).

5.2 Päihteiden käytön puheeksi ottaminen

Puheeksi ottaminen sisältyy varhaisen tuen toimintamalliin, jolla pyritään vaikuttamaan työssä suoriutumisen ongelmiin mahdollisimman aikaisessa vaiheessa. Puheeksi ottamisella tarkoitetaan toimintaympäristössä, tutkimuksessamme siis työpaikoilla, esiintyvistä ongelmista ja siitä nousseesta huolesta kertomista. Puheeksiotto tarkoittaa käytännössä siis suoraa, mutta ystävällistä ehdotusta tilanteeseen liittyvästä keskustelusta. (KEVA 2012.) Puheeksiotto on usein valmisteltu, kahdenkeskinen keskustelu. Keskustelussa käydään läpi työntekijän työntekoon vaikuttavia haittoja, tässä tapauksessa alkoholin riskikulutuksen seurauksia. On hyvä muistaa, että akuuteissa päihtymysepäilyissä ongelmaan puututaan heti, mutta selkeä puheeksiottokeskustelu käydään myöhemmin, tilanteen jo rauhoituttua. (Tamminen 2011: 3.) Jotta puheeksiottotilanteissa olisi sen tärkeyttä perustelemaa tietopohjaa, täytyy esimiehen pitää kirjaa esimerkiksi työntekijän myöhästelyistä, poissaoloista sekä työtehon ja työn laadun muutoksista. Kuitenkaan tällaisista esimiehen tekemistä huomioista ei saa tehdä tulkintoja tai liian äkillisiä johtopäätöksiä, vaan puheeksioton kohteen täytyy saada kertoa oma näkökulmansa tilanteesta. (Hirvihuhta – Litovaara 2013: 141.)

Kuten Huugo-kouluttajat asian ilmaisevat: ”Puheeksiotto on taitolaji” (Työelämä ja päihdeasiat 2013). Näin ollen ei ole yhdentekevää, kuinka päihdeasiat otetaan puheeksi työpaikoilla. Puheeksioton onnistumiseen vaikuttaa niin tunteet, tilanteesta saadut faktatiedot, kuin myös muistot ja mielikuvat päihteiden ongelmakäytöstä (Työelämä ja päihdeasiat 2013). Puheeksi ottamisessa on tärkeää herkistyä kuulemaan kohteena olevan tunteita, kuten esimerkiksi sitä, kuinka puhua vihaiselle ihmiselle. Tällöin puheeksiottajan on osattava muokata omaa käytöstään ja sanavalintojaan tilanteeseen sopivaksi. Vaikeudet ottaa päihdeasiat puheeksi liittyvät usein siihen, että emme halua puuttua toisen ihmisen yksityisasioihin. Tämä asia voidaan nähdä myös hienotunteisuutena

toista ihmistä kohtaan. (Tamminen 2011: 6.) Myös Huugo-koulutuksessa käydään läpi tätä hämärää rajaa, eli milloin yksittäisen ihmisen ongelmasta tulee myös koko työyhteisön ongelma ja näin ollen huolenaihe, johon on puututtava.

Puheeksi ottamisen vaikeuteen liittyvät olennaisesti myös työpaikalla olevien henkilöiden roolit ja vastuukysymykset. Työhyvinvoinnin takaamiseksi jokaisella työyhteisön jäsenellä on vastuu. Työkaverin rooliin kohdistuu usein paljon paineita, sillä hänen oletetaan kertovan esimiehelle työtoverinsa päihteiden liikakäytöstä. Ristiriitaisuutta tilanteeseen luo se, että työntekijä haluaisi olla lojaali kolleegaansa kohtaan, ja näin ollen kynnys puuttua voi kasvaa hyvin suureksi. Lisäksi työterveyshuollon ammattilaisella on erityinen vastuu päihdeasioiden puheeksi ottamisessa, sillä tämä kuuluu suoraan hänen omiin tehtäviinsä. Myös esimiehellä on tärkeä velvollisuus puuttua alaisensa päihteidenkäyttöön, sillä hänellä on juridinen vastuu huolehtia siitä, että päihdehaittaaan puututaan välittömästi. Puheeksi ottamisen asiantuntijoina työpaikoilla toimivat työsuojeluvaltuutetut ja –päälliköt, sillä he voivat tehdä aloitteita puheeksi ottamisen käytäntöjen kehittämisessä. Lisäksi he osallistuvat puheeksioton toimintamallin suunnitteluun ja mahdollisuuksien mukaan koulutusten ja tiedotusmateriaalin valmisteluun. He voivat olla myös mukana puheeksiottotilanteissa. (Tamminen 2011: 7-9.)

Huugo-koulutuksessa harjoitellaan juuri näitä erilaisia rooleja ja niissä toimimista sosiodraaman keinoin. Sosiodraama on kokemukseen perustuvaa oppimista, jossa yhdistyy toiminnallisuus, tunneperäisyys ja aiheeseen liittyvät faktatiedot (Hyppönen 2008: 116). Tällä käytännönharjoitteella osallistujat pääsevät eläytymään harjoitteessa asetettuun tilanteeseen eri rooleista käsin ja saavat näin lisää näkökulmia aiheeseen. Huugo-koulutuksessa osallistujat jaetaan ryhmiin, joissa jokaisessa ryhmässä ryhmän jäsenistä valitaan työntekijä, työnantaja, luottamushenkilö ja havainnoitsija. Koulutettavat saavat tilanne-esimerkin, jonka he käyvät yhdessä läpi ja asettuvat tilanteeseen. Lopuksi puretaan tuntemuksia ja ajatuksia tehtävästä.

Päihdehaittoihin puuttumisessa noudatetaan tietynlaista runkoa, johon myös puheeksi ottaminen sisältyy (Liite 1). Huugo-koulutus kannustaa luottamukselliseen huolikeskusteluun, joka on ensimmäinen keino puuttua huolenaiheeseen, esimerkiksi kollegan tai alaisen työkyvyn laskuun ja lisääntyneisiin poissaoloihin. Tällöin keskustelu ei ole virallinen toimenpide, joten sen päätteeksi ei tehdä kirjallista huomautusta, eikä keskustelua dokumentoida. Eli huolikeskustelu jää vain keskustelun osapuolten väliseksi. Huoli-

keskustelussa olennaista on kannustaminen, eikä syyllistäminen sekä henkilön omien voimavarojen esiin nostaminen. Lisäksi huolesta ei puhuta ongelmana, vaan keskiössä on inhimillinen toisesta välittäminen ja sen ilmaiseminen keskustelussa. Huolikeskustelu on hyvä alku puheeksi ottamisessa ja siitä seuraavissa mahdollisissa toimenpiteissä, kuten hoitoonohjauksessa ja kuntoutuksessa. Huolikeskustelun avulla voidaan ratkaisukeskeisesti lähteä puuttumaan tilanteeseen.

Mikäli luottamuksellisen huolikeskustelun jälkeen huoli on edelleen olemassa tai vahvistunut, puuttuminen jatkuu virallisempaan keskustelunavauksena päihdehaittoihin puuttumisen prosessissa. Jos edistystä ei tapahdu, muuttuu sävy virallisemmaksi puheeksiotoksi. Ihan ensimmäiseksi puheeksi ottaminen on jutustelua ja työpaikan yhteisten sääntöjen muistelemista. Näin saadaan puheeksioton kohteena oleva henkilö haastamaan omaan tilanteeseensa. Ongelmaan puuttumisen vaiheessa on hyvä nostaa esille myös haitallisesti päihteitä käyttävän henkilön pelon ja häpeän tunteet, jotta tällaiset negatiiviset asiat tulisi käsitellyiksi, etteivät ne estä ratkaisumahdollisuuksien löytämistä. Tämä mahdollistaa sen, että henkilö näkee hyvät vaihtoehdot paremmin, syyllistämisen ja erilaisten uhkakuvien sijaan. (Tamminen 2011: 5–6.) Näin ollen puheeksiotossa tulisi aina pitää mielessä ratkaisukeskeisyys ja tilanteen parantaminen.

Onnistuneeseen puheeksiottoon liittyy olennaisesti kiireetön ja rauhallinen tapaaminen sekä suunnitelmallisuus. Läpi keskustelun puheeksioton kohteena olevaa henkilöä tulee kohdella kunnioittavasti ja kohteliaasti. Keskustelussa käytävistä asioista voi tarpeen mukaan laatia listan asioiden käsittelyjärjestyksestä. On hyvä miettiä myös keskustelulle tavoitteita, jotta tapaamisen päätteeksi sovittaisiin tavoitteiden mukaisia toimintaohjeita. Päihteiden, tässä tapauksessa alkoholin liikakäytön haittoja on kuvattava konkreettisesti, vihjailua välttäen sekä suoraan ja totuudenmukaisesti. Lisäksi keskustelussa täytyy pyrkiä vuoropuheluun, jotta puheeksioton kohteena olevalle henkilölle ei tule sellaista oloa, että häntä ei ole kuunneltu. Lopuksi on hyvä muistaa tapaamisen dokumentoinnin tärkeys. Puheeksioton seurauksena laaditut toimenpiteet kannattaa kirjata suunnitelman tai sopimuksen muotoon, jotta tilanne korjaantuisi. Tämän asiakirjan tulisi sisältää myös tilanteen seurannan suunnitelman ja seuraavan tapaamisen ajankohdan, sekä tilanteesta riippuen, myös tinkimättömiä ehtoja, kuten alkoholin käytön vähentämistä. Tämä asiakirja tulisi vahvistaa molempien osapuolten allekirjoituksilla. (Tamminen 2011: 10–11.)

5.3 Interventiot työpaikoilla työterveyshuollon tukemana

Työpaikkojen päihdetyön kärki tulisi olla ennaltaehkäisevässä toiminnassa, joka tarjoaa työyhteisölle eniten keinoja ja vaikuttamismahdollisuuksia päihdekysymyksissä (Boström – Bothas – Saarto – Tamminen – Teirilä 2005: 19). Kuitenkaan aina ennaltaehkäisevät keinot eivät ajoissa tavoita kaikkia, jotka tarvitsisivat tukea esimerkiksi alkoholin käyttönsä hallinnassa. Mikäli työyhteisön sisällä havaitaan työntekijän päihteiden ongelmakäyttöä esimerkiksi alentuneen työkyvyn tai sairaspotilaalojen kautta, voi olla tarpeellista tehdä interventio eli väliintulo päihteidenkäyttäjän tilanteeseen. Tällaisissa työhyvinvointiin, jaksamiseen sekä työkykyisyyteen vaikuttavissa tilanteissa voi niin työntekijä itse kuin työnantaja, luottamusmies tai esimerkiksi kollega kääntyä myös työterveyshuollon puoleen. Työterveyshuolto toimii työntekijöiden tukijana, ohjaajana ja neuvojana, mikäli on tarvetta saada konkreettista tietoa ja ohjausta siitä, kuinka esimerkiksi puuttua kollegan tai omaan lisääntyneeseen päihteidenkäyttöön (Boström ym. 2005: 28).

Ehkäisevä päihdetyö on osa työterveyshuollon tehtävää. Työterveyshuolto onkin alkoholin riskikäytön syntymisen ehkäisemisessä sekä työkyvyn ylläpidossa hyvin olennainen yhteistyötaho. Työterveyshuolto on työntekijöiden terveydenhuoltojärjestelmä, jonka tehtävänä on työntekijöiden terveyden, työturvallisuuden ja työkyvyn edistäminen. Hyvin toimiva työterveyshuolto on työnantajille tärkeä yhteistyötaho työntekijöiden kokonaisvaltaisen työkyvyn ylläpitämisessä. (Työterveyshuolto n.d.) Työterveydenhuolto-laissa säädetään työterveyshuollon sisällöistä ja toteuttamisesta sekä työnantajan velvollisuudesta järjestää työterveyshuolto työyhteisölleen (Työterveyshuoltolaki 1383/2001 § 1).

Työterveyshuollossa alkoholin käytöstä kysyminen sekä riskikulutuksen tunnistaminen voidaan toteuttaa sekä terveystarkastuksissa että muilla vastaanottokäynneillä. Olisikin suotavaa, että vuosittain terveystarkastuksissa kysytään työntekijän alkoholin käytöstä. (Heljälä – Jurvansuu – Kuokkanen 2006: 9). Työterveyshuollon asiakaskontakteissa käytetään AUDIT (Alcohol Use Disorders Identification Test) -kyselyä mittaamaan alkoholin käyttöä. Kysely sisältää kymmenen kysymystä, jotka käsittelevät alkoholin juomisen tiheyttä, tyypillistä käyttömäärää, humalajuomista, riippuvuusoireita sekä alkoholista juontuvia haittoja. AUDIT onkin työikäisten suurkulutuksen tunnistajana erittäin tehokas keino. (Seppä 2008: 17.) Kyselyn vastauksista saadaan selville työntekijän

tilanne alkoholin käytöstään ja siihen pohjautuen voidaan yhdessä miettiä jatkotoimenpiteitä. Mikäli ennaltaehkäisevät toimet eivät riitä ja päihdeongelmaa ei tunnisteta tarpeeksi varhain, kuuluu myös päihdeongelmaisen hoitoonohjaus sekä hoidon toteutumisen seuranta työterveyshuollon tehtäviin (Boström ym. 2005: 29).

5.4 Työhyvinvointia ja työpaikan päihdeasioita ohjaavat lait

Päihdeasioiden hoitoa työelämässä ohjeistaa useat eri lait ja sopimukset. Työterveyshuoltolaissa säädetään työterveyshuollon sisällöistä ja toteuttamisesta sekä työnantajan velvollisuudesta järjestää työterveyshuolto työyhteisölleen. (Työterveyshuoltolaki 1383/2001 § 1). Lisäksi työterveyshuoltolain mukaisesti työterveyshuollon tulee edistää työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työn ja työympäristön turvallisuutta, työyhteisön toimintaa sekä työntekijöiden terveyttä ja työ- ja toimintakykyä (Työterveyshuoltolaki 1383/2001 § 3). Lakiin sisältyy kirjattuna myös päihdetyö työterveyshuollon toiminnaksi. Lisäksi työterveyshuoltolaki määrittelee, mitä työpaikan päihdeohjelman tulee sisältää. Kirjallisesta päihdeohjelmasta löytyy siis työpaikan yleiset käytännöt ja tavoitteet päihdeongelmien ehkäisemiseksi sekä päihdeongelmaisen hoitoon ohjaamiseksi. (Työterveyshuoltolaki 1383/2001 § 11.)

Päihdeohjelma on siis lainmukainen ja tasapuolinen työyhteisön sopima ohjeistus siitä, kuinka päihdeasioita työpaikalla käsitellään. Päihdeohjelmaan kirjataan toimintamalleja, joiden avulla pyritään vahvistamaan työpaikan henkilöstön osallisuutta sekä elämänhallintaa. Päihdeohjelma auttaa omalta osaltaan myös hyvän työpaikan organisaatiokulttuurin kehittämisessä. Näin ollen päihdeohjelma tukee myös työhyvinvoinnin kehittämistä. (Hirvonen – Kivistö – Luurila – Puustinen 2013: 9.) Hyvä työhyvinvointi tarkoittaa ihmisen ja työn yhteensopivuutta. Työhyvinvoinnin ytimessä on osaaminen ja siitä saatava arvostus työyhteisössä. Lisäksi tärkeää on, että osaaminen ja ulkoapäin asetetut vaatimukset ovat kunnossa. (Luukkala 2011: 19, 31.) Myös sosiaalisella tuella on suuri merkitys työssä jaksamisen kannalta. Sosiaalinen tuki työpaikalla rakentuu työyhteisön hyvästä ja kannustavasta ilmapiiristä. Jotta työssä on mahdollista voida hyvin, elämisen rytmin, eli levon ja terveyttä edistävän vapaa-ajan täytyy olla tasapainossa ja tällöin liiallinen päihteidenkäyttö laittaa elämän osa-alueet epätasapainoon. Tämän seurauksena työssä jaksaminen heikkenee.

Työturvallisuuslain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi (Työturvallisuuslaki 738/2002 § 1). Päihdehuoltolaissa korostetaan ennaltaehkäisyn tärkeyttä sekä lakiin kirjattuna tavoitteena on vähentää päihteiden ongelmakäyttöä (Päihdehuoltolaki 41/1986 § 1). Päihteiden ongelmakäyttö muodostaa riskin työpaikan turvallisuudelle ja täten ehkäisevä päihdetyö sekä korjaava työ ylläpitävät omilta osin työkykyisyyttä ja työpaikan turvallisuutta. Päihteidenkäyttöä ehkäisevät toimet ovat osa työnantajien ja työsuojeluhenkilöiden työnkuvaa. (Boström ym. 2005: 35.)

6 Opinnäytetyön toteutus

6.1 Opinnäytetyön tavoite ja tutkimuskysymykset

Työelämätahon kanssa keskusteltuamme saimme tehtäväksi tutkia sitä, kuinka nimenomaan Huugo-koulutuksen käyneet henkilöt kokevat koulutuksen hyödyllisyyden. Huugo on lopettanut hankkeena vuonna 2007, mutta sen toimintaa on kuitenkin jatkettu hankkeen loppumisen jälkeen. Huugo-kouluttajat tarvitsivat selkeää näyttöä sille, että koulutuksia kannattaa vuosi toisensa jälkeen jatkaa. Kouluttajat ovat keränneet koulutuksien jälkeen osallistujilta mielipiteitä palautelomakkeella, mutta opinnäytetyömme antaa heille tällaista palautetta syvällisempää tietoa siitä, missä on onnistuttu ja miten Huugo työpaikoilla vaikuttaa. Näin ollen, opinnäytetyömme ensisijaisena tavoitteena oli selvittää Huugo-koulutuksen käyneiden näkökulmasta kokemuksia koulutuksesta saaduista hyödyistä ja mielipiteitä sen sisällöistä. Opinnäytetyöllämme halusimme selvittää myös, ovatko Huugo-koulutuksen käyneet hyödyntäneet työpaikallaan koulutuksessa saatuja työkaluja päihdeasioihin puuttumiseksi. Lisäksi tavoitteenamme oli saada haastattelujen avulla tietoa koulutuksen toimivista sekä kehittämistä vaativista sisällöistä.

Laadimme opinnäytetyömme tutkimuskysymykset edellä mainittujen tavoitteiden pohjalta. Pääkysymyksenä tutkimuksessamme on: Millaisena Huugo-koulutuksen käyneet kokevat koulutuksen kokonaisuuden? Lisäksi tarkentavana alakysymyksenä on: Mitä hyötyä ja valmiuksia koulutuksen käyneet kokivat saaneensa päihdeongelmiin vastaimiseksi työpaikalla?

6.2 Kohderyhmä ja sen tavoittaminen

Tutkimuksemme kohderyhmänä ovat Huugo-koulutuksen käyneet eri työpaikkojen avainhenkilöt, jotka ovat erilaisissa rooleissa työpaikoillaan. Kohderyhmäksemme muodostui moniammatillinen joukko työpaikkojen avainhenkilöitä, jotka ovat työpaikoilla erilaisissa tehtävissä koulutuksestaan riippuen, esimerkiksi työterveyshuollon ja johtamisen puolella. Tällainen moniammatillinen kohderyhmä tuottaa tarvitsemaamme monipuolista tietoa eri roolien näkökulmien kautta. Saimme yhteensä kuusi haastateltavaa, joista neljän haastattelut sovimme sähköpostitse. Loput kaksi haastattelua sovimme syyskuussa 2013 järjestetyn Huugo-koulutuspäivän yhteydessä.

Hankimme koulutuksen käyneiden yhteystiedot Huugo-kouluttajilta ja otimme sähköpostitse yhteyttä kaikkiin koulutuksen 12.2.2013 käyneisiin, jotka olivat luovuttaneet yhteystietonsa Huugo-kouluttajille. Lähetimme sähköpostitse kahdellekymmenelle henkilölle haastattelupyynnön (Liite 2), jonka liitteeksi laitoimme Huugo-kouluttaja Timo Nerkon saatekirjeen, jossa hänkin pyytää koulutuksen käyneitä haastatteluun. Pyrimme laatimaan sellaisen haastattelukutsun, joka poikisi mahdollisimman monta hyväksyvää vastausta. Huugo-kouluttajan saatekirje oman kutsumme ohessa lisäsi haastattelukutsumme vakuuttavuutta. Haastatteluun suostumiseen vaikuttaa jossain määrin se, millä tavoin ensimmäinen viesti haastattelupyynnöstä menee haastateltaville. On tärkeää punnita eri tapoja, kuinka ottaa haastateltavaan yhteys. (Eskola – Vastamäki 2001: 36.) Haastateltavat valikoituivat sattumanvaraisesti siten, että halukkaat tutkimukseen osallistujat vastasivat lähettämäämme haastattelukutsuun.

6.3 Haastattelukysymysten laatiminen

Haastattelukysymykset pohjautuivat etukäteen pohdittuihin teema-alueisiin. Laadimme teemahaastattelurungon siten, että se vastasi teemoiltaan mahdollisimman tarkasti, mutta monipuolisesti tutkimuskysymyksiimme. Rakensimme haastattelurungon teema-alueet siten, että sekä Huugo-koulutuksen sisällöt että haastateltavien omat kokemukset koulutuksen hyödyistä tulivat monipuolisesti haastattelussa käsitellyiksi. Teemahaastattelurunkoa laatiessamme kirjasimme tutkimuksemme pää- ja alakysymyksen itsellemme näkyville, jotta pystyimme jatkuvasti tarkistamaan, haammeko teemoillamme ja kysymyksillämme vastauksia täsmälleen siihen, mikä on tutkimuksemme aiheena. Haastattelun avulla pyritäänkin keräämään sellainen aineisto, jonka pohjalta voidaan luotettavasti tehdä päätelmiä tutkittavasta aiheesta (Hirsjärvi – Hurme 2008: 66). Teema-alueita laadittaessa kävimme tarkasti läpi Huugo-koulutukseen liittyvät taustamateriaalimme, joita olivat koulutuksessa käytetyt diat ja muu Huugon oheismateriaali. Näitä taustamateriaaleja hyödynsimme teemahaastattelurungon sekä -kysymysten laadinnassa. Rakensimme haastattelurungon teema-alueet siten, että sekä Huugo-koulutuksen sisällöt että haastateltavien omat kokemukset koulutuksen hyödyistä tulisivat monipuolisesti haastattelussa käsitellyiksi. Teema-alueet muodostuivat työelämän yhteistyökumppanin tarpeista sekä opinnäytetyömme teoriapohjasta eli ratkaisukeskeisyydestä menetelmiseen ja ehkäisevästä päihdetyöstä.

Lopullisiksi teema-alueiksi muodostuivat Huugo-koulutuksen sisällöt, koulutuksen rakenne, työpaikka ja päihteet sekä koulutuksen jälkeiset tunnelmat ja kehittämisideat, jotka kattavat kaikki työmme kannalta olennaiset aihealueet Huugo-koulutuksen tutkimiseksi. Ensimmäinen teema, Huugo-koulutuksen sisällöt, liittyy koulutuksen käsiteltäviin aiheisiin sekä niiden hyödyllisyyteen ja monipuolisuuteen haastateltavan näkökulmasta. Ratkaisukeskeisyys toimi teoriapohjana tämän teeman rakentamisessa, koska koulutuksen sisällöt perustuvat pohjimmiltaan ratkaisujen löytämiseen, esimerkiksi puheeksi ottamisen avulla.

Loput kolme teemaa muodostuivat sekä edellä mainituista teorioista että Huugo-koulutuksen materiaaleista. Koulutusmateriaalit olivat teemojen muodostumisessa merkittäviä, koska päämääränäimme oli saada haastateltavilta mielipiteitä ja arvioita koulutuspäivästä kokonaisuutena. Kysymällä koulutuksen rakenteesta, halusimme saada haastateltavalta ajatuksia koulutuksen ulkoasun ja rakenteen selkeydestä sekä koulutuksen kulusta. Kolmanneksi teemaksi muodostui työpaikka ja päihteet, jonka avulla tarkoituksena oli selvittää haastateltavan omia assosiaatioita liittyen päihteiden ja työelämän välisiin yhteyksiin. Olennaista tässä teemassa oli selvittää, oliko haastateltava käyttänyt koulutuksesta oppimiaan valmiuksia tai työkaluja omassa työssään päihdeongelmiin puuttumiseksi tai onko hän työssään kohdannut jonkinlaisia päihdekysymyksiä. Viimeiseksi teemaksi muodostui koulutuksen jälkeiset tunnelmat ja kehittämisideat, jonka avulla halusimme saada lisää tietoa siitä, mitä ajatuksia koulutuksen jälkeen haastateltavalle oli herännyt aihealueesta. Teeman alle mahtui myös haastateltavan palaute sekä mahdolliset mieleen tulleet kehittämisideat. Lisäksi pohdimme aiheiston analyysin kannalta merkittäviä taustatietoja ja päätimme kysyä haastateltavilta heidän asemaansa työpaikalla sekä sitä, kuinka kauan haastateltava on ollut nykyisessä roolissaan työpaikalla.

Teemahaastattelun rungon (Liite 3) muodosti yllä mainitut neljä teemaa ja kunkin teeman alle laadimme kolmesta viiteen kysymystä, jotka toimivat haastattelutilanteessa suuntaa-antavina kysymyksinä, jotta osaisimme kysyä jokaisesta teema-alueesta työlemme merkittäviä kysymyksiä ja johdatella haastattelun etenemistä tarpeen mukaan oikeaan suuntaan. Emme kysyneet näitä kysymyksiä suoraan haastateltavalta, vaan haastattelutilanne eteni vuorovaikutteisesti teema-alueista keskustellen. Teema-alueet tukikysymyksineen toimivat haastattelutilanteessa haastattelijan muistilistana ja keskustelua ohjaavana apuvälineenä (Hirsjärvi – Hurme 2008: 66).

6.4 Aineiston keruu

Valitsimme aineistonkeruumenetelmäksemme haastattelun, koska sen avulla Huugo-koulutuksen käyneet henkilöt nähdään subjektina ja he toimivat aktiivisena osapuolena sekä tuottavat käyttöömme tärkeää kokemustietoa koulutuksen sisällöistä koulutettavan näkökulmasta. Haastattelun tavoite onkin selvittää, mitä haastateltavalla on mielessään. (Eskola – Suoranta 2008: 85.) Valitsimme aineiston keruutavaksi haastattelun myös siksi, koska tällöin on mahdollista kysyä tarkentavia kysymyksiä. Näin vältetään myös väärinymmärryksiä. Haastattelu on eräänlaista keskustelua joka syntyy tutkijan aloitteesta ja jota hän itse johdattelee vuorovaikutuksessa haastateltavan kanssa saadaksesen haastateltavilta tutkijaa itseään kiinnostavat, tutkimuksen aihealueeseen kuuluvat asiat (Eskola – Vastamäki 2001: 24). Valitsimme aineistonkeruumenetelmäksi haastattelun, koska Huugo-koulutuksesta löytyy jo kyselylomakkeella kerättyä tietoa. Haastattelun avulla oli mahdollista kerätä syvällisempää tietoa Huugo-koulutuksesta.

Opinnäytetyömme aihe on moniulotteinen, sillä tutkimamme Huugo-koulutus ja siihen liittyvä ilmiö, työpaikoilla esiintyvät päihteiden ongelmakäytön seuraukset sekä koulutuksen kehittämistarpeet tekevät aihealueesta laajan, joten tarvitsimme aiheen tutkimiseen menetelmäksi teemahaastattelun. Tällä menetelmällä voimme rajatusti kerätä aineistoa jokaisesta aiheemme osa-alueesta erikseen. Valitsimme teemahaastattelun myös siksi, koska sen pohjalta tulee käydyksi samat teema-alueet jokaisessa haastattelutilanteessa (Eskola – Suoranta 2008: 86). Teemahaastattelussa määritellään etukäteen haastateltavan kanssa läpikäytävät aihealueet eli teemat (Kananen 2008: 73). Lisäksi teemahaastattelu antaa tilaa haastateltavien puheelle, sillä haastattelun eteneminen ei ole niin tiukasti etukäteen määritelty.

Toteutimme haastattelut syksyllä 2013. Haastatteluja sopiessamme annoimme haastateltaville itselleen mahdollisuuden valita mielekkäimmän toteutuspaikan haastatteluille. Näin varmistimme sen, että haastateltavien oli helppo tulla tilanteeseen. Haastatteluista viisi toteutettiin haastateltavien omilla työpaikoilla. Haastateltavalle tuttu ja turvallinen ympäristö takaakin paremman mahdollisuuden haastattelun onnistumiselle (Eskola – Vastamäki 2001: 28). Kuitenkin yksi haastateltava koki omaa työpaikkaansa mielekkäämpänä vaihtoehtona tulla koulullemme. Haastattelut kestivät 30–50 minuuttia. Mukana haastattelutilanteissa meillä oli teemahaastattelun runko, jonka mukaan käsitte-

limme eri teema-alueita, joiden käsittelyn kesto vaihteli haastateltavien välillä. Haastattelijoina pidimme huolta siitä, että jokainen teema-alue tuli käsitellyksi. Lisäksi meillä oli haastattelutilanteessa mukana Huugo-koulutuksen diaesitys paperiversiona, jota haastatellut saattoivat muistin virkistykseksi vilkaista. Erityisesti koulutuksen 12.2.2013 käyneet haastateltavat selasivat tämän materiaalin mielellään läpi, koska heidän käymästään Huugo-koulutuksesta oli puoli vuotta aikaa.

6.5 Aineiston analyysi

Laadullisen aineiston analyysin päämääränä on selkeyttää aineistoa ja tätä kautta tuottaa uutta tietoa tutkittavasta aiheesta. Aineiston analyysin tarkoituksena on tiivistää aineisto siten, ettei aineistosta katoa tutkimukselle tärkeää tietoa. Sen sijaan analysoinnilla on tarkoitus kasvattaa aineistosta saatua tietomäärää luomalla aineistosta selkeää ja toimivaa. (Eskola – Suoranta 2008: 137.)

Haastattelujen toteutusten jälkeen ensimmäinen vaihe aineiston analyysissä oli litterointi, jolla tarkoitetaan aineiston tarkoituksenmukaista kirjoittamista puhtaaksi (Hirsjärvi – Remes – Sajavaara 2009: 222). Päädyimme siihen, että haastattelut litteroitiin sanatarkasti, koska emme aineiston litterointivaiheessa halunneet päättää, mikä aineistossa on olennaista tai epäolennaista. Kun saimme haastattelut litteroitua, aloimme perehtyä tekstimuodossa olevaan aineistoomme lukemalla sitä läpi useaan kertaan.

Tämän jälkeen koodasimme aineiston selkeään muotoon teemahaastattelumme teema-alueita hyödyntäen. Eräs aineiston pelkistämisen muodoista onkin aineiston koodaus, jolla aineisto saadaan ymmärrettävään muotoon. Koodaus ei itsessään ole analyysitapa, vaan se on välivaihe, joka mahdollistaa analyysin onnistumisen. (Kananen 2008: 88–89.) Koodaus on toimiva apuväline teemoittelussa.

Aineiston analyysimenetelmäksi valitsimme teemoittelun, sillä se on sopiva pari teemahaastattelulle. Teemat muodostavat konkreettisen kehikon, jonka avulla litteroitua teemahaastatteluaineistoa voi lähteä tarkastelemaan melko jäsentyneesti (Eskola – Suoranta 2008: 87). Jaoimme teema-alueet värikoodeittain, jonka jälkeen aloimme koodata aineistoa niiden avulla. Yksinkertaisimmillaan koodaus voi olla värien hyödyntämistä tekstikokonaisuuden jakamisessa osiin (Kananen 2008: 90). Väreillä koodaamisen avulla saimme litteroidun haastatteluaineiston järjesteltyä teema-alueiden alle

siten, että jokaisen teema-alueen alle tuli sen sisältöjä vastaavaa tekstiä. Tällöin myös työmme kannalta epäolennaiset asiat jäivät teemojen ulkopuolelle ja jäivät lopulta kokonaan pois. Teemoittelun jälkeen meillä oli neljä tiedostoa, joista jokainen edusti yhtä teemaa. Tulostimme teematiedostot, jotta niitä olisi helpompi lähteä tarkastelemaan syvemmin.

7 Tulokset

Tulokset on jaettu alaluvuittain teema-alueisiin teemahaastattelurungon mukaisesti. Tämä jaottelu helpottaa tulosten esittelyä ja selkeyttää lukijalle mitä tuloksia kustakin aiemmin määritellystä teema-alueesta nousi. Aineistoa lukiessa esiin nousi myös uusi teema, Huugo-koulutus oman ajattelun herättelijänä. Näin ollen päätimme jakaa teeman koulutuksen jälkeiset tunnelmat ja kehittämisideat kahteen osaan, koulutuksen kehittämisideoihin sekä Huugo-koulutus oman ajattelun herättelijänä-teemaan. Kukin teema-alue on laaja-alainen ja kattava, jonka alle mahtuu useita teema-alueen aihepiiriin liittyviä tuloksia. Teemoissa koulutuksen sisällöt ja koulutuksen rakenne keskitytään enemmän koulutuksen toimivuuden kannalta positiivisiin tuloksiin. Kehittämistä kaipaavat asiat tulevat myöhemmin tarkemmin esille kehittämisideat-teeman alla. Tulosten hyödyntämisen kannalta on helpompaa, että kaikki kehittämisideat esitellään samassa alaluvussa. Näin kehittämistä kaipaaviin asioihin voi tarvittaessa nopeasti palata myöhemmin, kun kehittämisideoita ei tarvitse etsiä eri teemojen alta.

7.1 Taustatiedot

Haastattelimme kuutta Huugo-koulutuksen käynnyttä henkilöä, jotka toimivat erilaisissa tehtävissä työpaikoilla. Haastateltavien joukosta löytyi myymäläpäällikkö, työterveyshoitaja, osastovastaava, työsuojeluvaltuutettu sekä kaksi työvalmennuksen kehittäjää. Jokainen näistä henkilöistä toimii työpaikallansa avainasemassa päihdekysymyksiin vastaamisessa.

Tutkimuksemme aineistoa rikastutti se, että haastateltavista lähes kaikki toimivat erilaisissa rooleissa työpaikoillaan, ja näin ollen toivat haastattelussa esiin oman näkökulmansa omasta roolistaan käsin. Tämän vuoksi merkitsemme lainauksiin mukaan haastateltavan roolin työpaikalla. Lisäksi haastateltavat ovat eri aloilta ja toimivat toisistaan eroavissa työympäristöissä. Haastateltavat työskentelevät esimerkiksi isossa tekniikan alan yrityksessä sekä sosiaalisessa yrityksessä, jonka työntekijöistä osa on muualle vaikeasti työllistyviä esimerkiksi fyysisen tai psyykkisen vajaakuntoisuuden vuoksi. Teimme tietoisesti haastateltavien yksityisyyttä suojaavan valinnan, että emme mainitse tutkimuksessamme yritysten nimiä, joissa haastateltavat työskentelevät. Lisäksi yritysten nimien mainitseminen ei ole olennaista tulosten tarkastelun kannalta.

7.2 Koulutuksen sisällöt

Huugo-koulutuksen käyneet kertoivat haastatteluissa, että he lähtivät hakemaan koulutuksesta konkreettisia apuvälineitä päihdeongelmiin puuttumiseksi työpaikoilla. Uusien työvälineiden sekä käytännön vinkkien tarve näyttäytyi suurimpana syynä koulutukseen osallistumiselle. Haastateltavat kokivat Huugo-koulutuksen tarjoamat sisällöt pääosin kattaviksi ja monipuolisiksi. Etenkin alkoholiin liittyviin ongelmiin työpaikalla saatiin koulutuksesta niin faktatietoa kuin käytännön harjoitustakin puheeksi ottamisesta. Hyödylliseksi koulutuksen sisällöksi vastasivat kaikki kuusi haastateltavaa käytännön puheeksiottoharjoituksen. Haastateltavat perustelivat sen hyödyllisyyttä sillä, että harjoituksen avulla pystyi eläytymään roolin kautta siihen, millainen puheeksiottotilanne voisi työelämässä oikeasti olla. Konkreettisen, todellisen kuvan saaminen hyödytti haastateltavia ymmärtämään paremmin, kuinka puheeksiottotilanne voi todellisuudessa tapahtua.

”No mun mielestä toi puheeksioton harjoitus ja se kuinka siihen käytännössä puututaan ni se. Et sen mä koin kaikista hyödyllisimmäksi.” (Myymäläpäällikkö.)

Päihdeongelman puheeksi ottamisen harjoittelu konkretisoi haastateltavien mukaan puheeksiottotilanteen hankaluutta sekä sitä, kuinka puheeksi ottajan tulee osata toimia hienovaraisesti, asiallisesti sekä kannustavasti todellisessa tilanteessa.

”Lisäksi tärkeää on, et noi tilanteet menee sellaisella hyvällä meiningillä, tsempan ja kehumalla. Niin kuin koulutuksessakin sanottiin, et ’kehu, kehu ja ehdota’, et se oli tosi hyvä ja toimii monessa tilanteessa!” (Osastovastaava.)

Lisäksi yksi haastateltava nosti sisällöllisesti hyväksi asiaksi sen, että koulutuksessa painotettiin ennaltaehkäisyn näkökulmaa ja sen tärkeyttä päihdeasioihin puuttumisessa. Puuttumisen oikeuttamisen korostaminen koulutuksessa nähtiin tärkeäksi asiaksi, sillä osalla haastateltavista ei ollut aikaisempaa tietoa siitä, saako puuttua vai ei, ja milloin alaisen tai kollegan päihteidenkäyttöön tulisi puuttua.

”Niin sit sai niinku itelleki tavallaan sellasta tukea siihen, et kannataa ja pitää ottaa puheeks sillan, ku löytää sen pienenkin tunteen siitä, että täs saattaa olla kyseessä alkoholiongelma.” (Työvalmennuksen kehittäjä 2.)

Aivan uusia asioita eivät haastateltavat kokeneet oppineensa koulutuksesta tai he eivät osanneet enää jälkikäteen eritellä, mitkä asiat heille olisivat tulleet koulutuksesta uuteen tietona. Kuitenkin alkoholiin liittyvän teoriaosuuden kattavuus ja työelämään ja päih-teisiin liittyvien lakien käsitteleminen saivat kehuja haastateltavilta.

Huugo-koulutuksen aloittaminen jokaisen osallistujan esittäytymisellä oli lähes kaikkien haastateltavien mielestä antoisaa ja mielenkiintoista. Haastateltavat kertoivat, että esittäytyminen sekä omien kokemusten kertominen liittyen päihdeasioiden puheeksiottoon työpaikoilla olivat koulutuksen sisältöjä syventävää. Esittäytymiskierroksen avulla osallistujat pääsivät kuulemaan, miten muilla työpaikoilla päihdeasioihin on puututtu ja millainen tilanne kullakin työyhteisöllä on päihteiden käytön suhteen. Kokemusten vaihtaminen ja siitä juontuva vertaistuki antoivat haastateltaville uutta ymmärrystä päihteiden käytön tilanteesta sekä havahduttivat haastateltavat siihen, että heidän työpaikansa ei yksinään kamppaile päihdeasioiden kanssa. Helpotuksena haastateltaville tuli se, että samankaltaisia asioita käsitellään myös muilla työpaikoilla.

”Sit mikä oli kiva, niin se, että kuultiin muiden osallistujien tarinoita. Se oli varmaan sitä rikkainta antia.” (Myymäläpäällikkö.)

Lisäksi kaikki kuusi haastateltavaa kuvailivat Huugo-kouluttajia ammattitaitoisiksi sekä aiheeseen hyvin perehtyneiksi. Myös heidän esiintymistaitonsa ja kyky ottaa osallistujat huomioon olivat haastateltavien mukaan hyviä. Kouluttajien osaaminen sekä pätevyys vaikuttivat koko koulutuspäivän sisältöjen omaksumiseen sekä hyödyn saamiseen koulutuksesta.

Myös koulutuksesta saatu materiaali koettiin hyödylliseksi. Etenkin juodun alkoholin palamisajasta kertova kiekko eli kosteusmittari, sekä työpaikan avainhenkilöille tarkoitettu puheeksiotto-vihkonen olivat haastateltaville tarpeellisia ja osa haastateltavista mainitsi ottaneensa työvälineiksi saamiaan materiaaleja, esimerkiksi työterveyshoitaja kertoi ottaneensa työvälineeksi kosteusmittarin.

”Siis kehuina se, et materiaali on tosi hyvä, siitä on oikeesti apua.”
(Työvalmennuksen kehittäjä 2.)

7.3 Koulutuksen rakenne

Koulutus oli rakenteeltaan ja kulultaan haastateltavien mukaan hyvä ja selkeä, mutta useiden haastateltavien mukaan rakenne vaatii myös jonkin verran kehittämistä muun muassa aikataulutuksen ja sisältöjen painoarvon suhteen. Haastateltavat kertoivat, että

luento-osuus sekä käytännön harjoitusosuus olivat molemmat hyviä keinoja oppia ja koulutuspäivä oli hyvin valmisteltu.

Alkuesittelyt koettiin tärkeäksi osioksi, jotta kokemukset voitiin vaihtaa. Lisäksi osallistujat tulivat näin toisilleen tutuiksi. Yksi haastateltava kertoi myös, että kun sai itse jakaa omia kokemuksiaan ja kertoa itsestään, tällöin myös pääsi paremmin sisään koulutuspäivään ja sai tunteen siinä, että saa todella olla osallisena koulutuksessa.

Koulutus oli haastateltavien mukaan hyvin vastavuoroinen ja jokainen sai tuotua ajatuksensa julki. Keskustelulle annettiin hyvin tilaa ja haastateltavat kokivat saavansa osallistua koulutukseen kertomalla omia kokemuksiaan sekä kysyä, mikäli jokin asia heitä askarrutti.

”Päivän aikana onnistu nää pitäjät luomaan sellaisen tunnelman, et oli helppo jakaa niitä ajatuksia ja puhua niistä omista ajatuksistaan.”
(Osastovastaava.)

7.4 Työelämä ja päihteet

Haastattelumme kolmas teema oli työelämä ja päihteet. Teema sisälsi kysymyksiä, joiden tarkoituksena oli selvittää haastateltavien yleisiä ajatuksia ja asenteita aiheesta. Lisäksi teema sisälsi kysymyksiä, joilla pyrittiin selvittämään sekä kokemuksia päihdetilanteista työpaikalla että Huugo-koulutuksesta saatujen eväiden hyödyntämistä. Sanapari, työpaikka ja päihteet, herätti kaikissa haastateltavissa hyvin samankaltaisia ajatuksia. Haastateltavista viisi oli sitä mieltä, että nämä sanat eivät kuulu lainkaan yhteen, eikä niitä pitäisi edes ajatella yhdessä. Yksi haastateltavista näki tässä sanaparissa kuitenkin myös toivonpilkahduksen, sillä hänen kokemuksensa mukaan työpaikan saaminen on saattanut olla olennainen tekijä päihdeongelman ratkaisemisessa, kun ihmiselle tulee selkeä päivärytmi, jota noudattaa. Lisäksi työn kautta hoitoon pääseminen helpottuu. Haastateltavista kolme lisäsi aiheesta keskusteltaessa myös sen, että työpaikka ja päihteet yhdessä ovat kuitenkin valitettavasti todella yleinen ongelma, johon törmää työpaikalla lähes viikoittain jollakin tavalla.

”No eivät kuulu yhteen, mutta meillä se on aika arkipäivää, että useilla päihteet ovat osana elämää, jotka ovat täällä meillä työllistettyinä. Ja toivoisin että ne olis kaks erillistä asiaa.” (Myymäläpäällikkö.)

Haastateltavilla oli monipuolista kokemusta työpaikoilla esiin nousseista päihdekysymyksistä sekä tilanteista, joissa päihteet ovat työpaikalla läsnä. Selvitimme haastateltavilta näitä asioita, jotta saimme tarkempaa tietoa siitä, minkälaisiin tilanteisiin Huugo-koulutuksesta saatuja työvälineitä ja oppeja on tähän mennessä hyödynnetty. Haastateltavista neljä oli ollut mukana konkreettisissa päihteiden käytön puheeksiottotilanteissa, joissa työntekijän tilanteeseen on jouduttu keskustelun kautta puuttumaan. Tällaiset suorat ja välittömät puheeksiottotilanteet ovat haastateltavien mukaan kuitenkin melko harvinaisia. Tällöin alkoholinkäyttö on ollut usein jo pitkään jatkunutta ja työntekoa haittaavaa, mutta ei suoraan työpaikalla tapahtuvaa. Tilanteet liittyvät siis usein krapulassa työpaikalla olemiseen. Yksi haastateltava on kuitenkin joutunut puuttumaan työpaikalla tapahtuneeseen juomistilanteeseen, kun työntekijä on ollut jo selkeästi humalassa työpaikalla.

”Et on ollut ihan puhallutuksiakin sillä tavalla, että ihmiset on ihan täällä työpaikalla juonu. Et ei siinäkään mitään, ihan kovasti he sitä katu ja lähtiessään kättä löivät päälle että ei tule toistumaan. Mutta kyllä ne vaa sitten toistuu aina välillä, että..” (Myymäläpäällikkö.)

Myös päihteidenkäyttöepäilyihin on jouduttu ottamaan työpaikoilla kantaa. Yleisimmin epäilyt ovat liittyneet alkoholinkäyttöön. Lisäksi yhden haastateltavan työpaikalla on jouduttu tekemään työntekijälle huumetestit. Päihteet ovat tulleet työpaikalla esiin myös erilaisten keskustelujen kautta. Esimerkiksi haastatellun työvalmentajan mukaan päihteet tulevat työntekijän kanssa usein puheeksi siinä vaiheessa, kun keskustelemaan on päädytty jostakin muusta syystä, kuten ahdistuksesta tai henkilökohtaisesta kriisistä johtuen. Tällöin pohditaan yhdessä muita työntekijän oloa helpottavia keinoja, kuin päihteisiin turvautumista. Lisäksi haastatteluista kävi ilmi, että päihteet näkyvät ja etenkin kuuluvat työpaikoilla paljon puheen tasolla. Haastateltavien mukaan päihteet esiintyvät usein työntekijöiden välisissä keskusteluissa viikonloppujen ja lomajaksojen jälkeen. Monet haastateltavat pohtivatkin sitä, kuinka tällaisiin keskusteluihin pitäisi suhtautua.

”Päihteistä puhutaan meidän työpaikalla siten, että mitä oli vaikka edellisenä viikonloppuna tapahtunut. Joku oli viikonloppuna Tallinnassa ja veti vaikka mitä. Kuitenkin se käyttö loppuu siihen viikonloppuun ja päihteet näkyy vain puheen tasolla työviikolla.” (Työsuojeluvaltuutettu.)

Yleisesti haastateltavat kokivat, että Huugo-koulutuksesta saatu valmius vastata työpaikalla esiintyviin päihdekysymyksiin liittyy olennaisesti varmuuden lisääntymiseen. Haastateltavat kokivat, että koulutus antoi varmuutta sen tiedostamiselle, että on oikein

ja tarpeellista puuttua työntekijän alkoholin käyttöön. Vajaa puolet haastateltavista oli sitä mieltä, että varmuutta toi myös tieto siitä, missä menee työntekijän yksityisyyden ja työnantajan vastuun raja päihdeasioihin puuttumisessa. Lisäksi lähes kaikkien haastateltavien mukaan Huugo-koulutuksessa läpikäyty puheeksioton harjoitus antoi erityisesti varmuutta siihen, että uskaltaa puuttua, kun tietää miten se käytännössä tapahtuu.

”Kyl mä koin, että mä sain semmosta varmuutta siihen, että täytyy (puuttua). Ja et se voi olla vaikka vaan minusta kiinni, se jonkun ongelmaan avun saaminen.”
(Työvalmennuksen kehittäjä 2.)

Huugo-koulutuksessa saatiin apua päihdeohjelman tekoon, ja haastateltujen mukaan tieto vietiin myös työpaikalle asti. Yleisesti oltiin sitä mieltä, että apu päihdeohjelman laatimiseen antoi samalla myös uusia välineitä päihdeasioihin puuttumiseen, sillä työpaikan päihdeohjelmasta tulisi käydä ilmi koko puuttumisprosessi huomautuksista ja puheeksiotosta aina hoitoonohjaukseen asti.

”Meil oli se päihdeohjelman päivitys niin lähellä koulutusta, et ne sit linkitty toisiinsa, et sieltä (koulutuksesta) sit tuli niitä teemoja siihen (päihdeohjelman päivitykseen).” (Myymäläpäällikkö 1.)

Tieto Huugo-koulutuksen käymisestä ja sen sisällöistä vaikuttaa useilla työpaikoilla laajasti ja eri tavoin. Monilla työpaikoilla Huugo-koulutus on ollut puheenaiheena erilaisissa kokouksissa. Huugo-koulutusta on käsitelty muun muassa erään haastateltavan työpaikalla vastuuhenkilöstö- ja päällikköpalaverissa. Toisella työpaikalla työsuojelutoimikunnan kokouksissa on hyödynnetty Huugo-koulutuksen sisältöjä, kun on pohdittu sitä, tuliko koulutuksessa esille jotain sellaista tietoa, jota kannattaisi lisätä myös oman työpaikan päihdeohjelmaan tai onko omassa päihdeohjelmassa jotain konkreettista muokattavaa. Myös työturvallisuuskoulutukseen on Huugo-koulutuksesta saatu anti päässyt mukaan. Lisäksi Huugo-koulutusta on käyty monella työpaikalla jälkeinpäin läpi keskustelujen kautta Huugo-koulutuksen aiemmin käyneiden kollegoiden kanssa.

”Kyllä kerroin ylipäättään työkavereille siitä koulutuksesta, et olin tällaisessa koulutuksessa. Se madaltaa sitten kanssa sitä kynnystä tulla juttelemaan, kun he tietävät, että oon ollut tällaisessa koulutuksessa ja tiedän näistä asioista.”
(Osastovastaava.)

Huugo-koulutuksesta on jaettu tietoa myös työyhteisölle pienen mainonnan keinoin, epäsuorasti vaikuttamalla ja jokaisen työyhteisön jäsenen omaa ajattelua herättämällä.

”No ainaki voin sanoo et meijän kahvihuoneen seinällä on Huugo-koulutuksesta julisteet. Mikä siel on se yks ainaki et: 'Kaikki mikä etees tulee, ni ei tarvii juoda.' Et siitä kaikki tietää sen Huugo-koulutuksen, monihan niist (työkavereista) kysyy ki siitä ja kukaa ei oo repiny niit pois. Esimiehet ne kaikki on nähny, en oo kellekää ees kertonu et liimailen niitä. Se varmaa niinku pysäyttää monen ajattelemaan et mitähän toi tarkoittaa.” (Työsuojeluvaltuutettu.)

7.5 Huugo-koulutus oman ajattelun herättelijänä

Koulutuksen aihepiiri synnytti useiden haastateltavien kohdalla syvempää ajattelua päihteiden käytöstä laajemmassa, yhteiskuntaan linkittyvässä mittakaavassa. Haastateltavat pohtivat uudessa valossa päihteiden käytön asemaa Suomessa. Lisäksi ajatuksia nousi esille liittyen suomalaiseen päihdekulttuuriin, jossa etenkin alkoholinkäytön yleisyys korostuu. Luonnollisesti päihteiden käytön yleisyys näkyy myös työpaikoilla erinäisinä ongelmina, joita päihteiden käytöstä seuraa.

”No lähinnä sitä et se on niin yleistä Suomessa (alkoholinkäyttö), kun ajattelee vaik suomalaista juomakulttuuria. Et sitä jäin miettimään, et kuinka se onki selasta tapakulttuuria tietyllä tavalla. No, ihan koko elämän kaikkiin juhliin, et kuinka se liittyy ja muuta. Et jäi se itseäkin mietityttää, et miksi se on niin keskeistä Suomessa.” (Myymäläpäällikkö.)

Haastateltaville kirkastui Huugo-koulutuksen kautta myös se, että muillakin työpaikoilla kohdataan samankaltaista problematiikkaa päihteisiin liittyen. Myös työpaikkojen puhekulttuuri alkoholista ja muista päihteistä nousi haastatteluissa monen kohdalla esiin. Haastateltavat kokivat tärkeäksi pohtia sitä, kuinka jokaisen omat päihteisiin liittyvät puheet ja siinä näkyvät asenteet vaikuttavat koko työyhteisön suhtautumistapaan. Tähän liittyen haastateltavat pohtivat sitä, kuinka avainhenkilöt itse voivat puheillansa vaikuttaa myös työntekijöiden tapaan puhua päihteistä työpaikalla. Osa haastatelluista pohti myös sitä, että päihteisiin liittyvä positiivissävytteinen ja päihteidenkäyttöä ihannoiva puhetapa olisi hyvä jättää kokonaan työajan ulkopuolelle.

Haastateltavat pohtivat lisäksi haastattelussa syvemmin Huugossakin mainittua harmaan alueen hankaluutta työpaikoilla alkoholin käytön suhteen sekä siihen liittyviä ristiriitoja. Työ- ja vapaa-ajan välimaastoon sijoittuvat työyhteisön tapahtumat, kuten yrityksen juhlat tai työmatkojen vapaat illat ovat tilanteita, joissa alkoholi on usein mukana. Haastateltavista osa oli sitä mieltä, että alkoholin nauttiminen ei kuulu työntekoon liittyviin tilanteisiin. Nämä haastateltavat pohtivat myös sitä, että alkoholitarjoilut työpaiko-

jen tilaisuuksista voitaisiin ottaa kokonaan pois. Tällöin kenellekään ei synny tilaisuudessa tunnetta siitä, että alkoholia olisi sosiaalisen painostuksen alla pakko ottaa.

Useampi haastateltavista ymmärsi koulutuksen jälkeen sen, että aina kannattaa puuttua, kun päihteet esiintyvät työpaikalla. Lisäksi ennaltaehkäisevä toiminta ja varhainen puuttuminen nähtiin olennaisina tekijöinä siinä, että työpaikat pystyttäisiin pitämään tulevaisuudessa yhä päihteettömpinä. Lähes kaikki haastateltavat pohtivat myös työyhteisön edustajien vastuuta varhaisen puuttumisen ja tuen toteutumisessa. Näistä aihealueista haastateltaville nousi ajatuksia siitä, kuinka päihdeasioihin omalla työpaikalla puututaan. Ajatuksia nousi myös siitä, ovatko oman työpaikan käytänteet mahdollisimman toimivia päihdeongelmiin vastaamiseksi, vai kaipaavatko ne kehittämistä.

”Tietysti Huugo-koulutus herätti ajatuksia ja niitä asioita, joita sitten jatkotyöstää omassa työssään. Aina koulutus toivottavasti herättää ajatuksia olkoon asia-alue mikä hyvänsä. Et mites nää nyt meillä ihan oikeesti meneekään ja miten nää (käytännön toimintatavat) on ohjeistettu.” (Työterveyshoitaja.)

7.6 Kehittämisideat

Yleisesti ottaen haastatellut pitivät koulutusta toimivana tietopakettina työelämässä esiintyvistä päihdeongelmista. Tutkimustulosten mukaan Huugo-koulutuksesta löytyi kuitenkin myös kehittämistä kaipaavia kohtia, jotta koulutus voisi jatkossa vastata yhä paremmin työpaikoilla esiintyviin tarpeisiin päihdekysymyksiin puuttumisessa.

Useiden haastateltavien mielestä koulutukseen voitaisiin mahduttaa yleisesti ottaen enemmän konkretiaa ja käytännön malleja. Haastateltujen henkilöiden mukaan koulutuksen teoriapaketti on hyvä pohja käsiteltävälle aihealueelle, mutta juuri konkretia on sitä, mitä he tulivat koulutuksesta hakemaan. Toiveella konkreettisuudesta haastateltavat tarkoittivat useiden uusien työvälineiden saamista, joista koulutuksen selkeästi suosituin aihealue, puheeksi ottaminen, on hyvä esimerkki. Puheeksiottoharjoitukseenkin toivottiin konkretiaa pienen ohjeron kautta. Muutama haastateltava koki, että puheeksioton harjoituksen annin hyödynnettävyyttä olisi auttanut runko siitä, minkälaisia asioita tilanteessa tulisi käsitellä, sillä muuten harjoituksen koettiin menevän liikaa huumorin ja epäolennaisuuksien puolelle. Lisäksi toivottiin ennen harjoituksen tekoa ohjeita siitä, mitä tällaisessa tilanteessa kuuluu eri roolien vastuisiin. Haluttiin tietää perusasiat siitä, miten esimerkiksi esimies tai luottamusmies toimisi puheeksiottotilan-

teessa. Tämä helpottaisi omaan rooliin samaistumista. Puheeksiottoon liittyen, puolet haastateltavista toivoi, että he olisivat itse päässeet kokeilemaan erilaisia puheeksiotto-tilanteita, jotta he osaisivat varautua esimerkiksi siihen, kuinka toimia, kun keskustelu ei menekään sujuvasti yhteisymmärryksessä. Koulutuksessa käytiin läpi erilaisia puheeksi ottamisen tilanteita, joista jokainen ryhmä perehtyi yhteen tilanteeseen. Monet haastateltavat kuitenkin kertoivat, että he oppivat parhaiten, kun saavat itse kokeilla, ja näin ollen heidän mukaansa päällimmäisenä jäi ainoastaan mieleen se puheeksiottotilanne, jota he itse pääsivät kokeilemaan.

”Tottakai se puheeksotto oli se ensimmäinen, tärkein ja isoin juttu, mut siitäki olis voinu olla erilaisia (harjoituksia), koska joskus on vähän erilaisia tilanteita missä sitä puheeksottoa tarvis. Tai sit ehkä, et mitä sen jälkeen ku on jo puhuttu, mutta hommat ei ehkä sit sujukaan.” (Työvalmennuksen kehittäjä 1.)

Lähes kaikki haastatellut toivoivat ajankäytön parempaa huomioimista koulutuksen rakenteessa ja sisällössä, jotta ajankäyttö eri osioiden välillä olisi tasapainossa. Koulutuksen sisältö koettiin tärkeäksi, eikä siitä voi oikeastaan jättää mitään pois. Tutkimustulosten mukaan koulutuspäivän teoriaosuuden kohdalla ajankäyttöön tulisi kiinnittää enemmän huomiota ja alun kuulumiskierrosta napakoittaa ajankäytöllisesti tiiviimmäksi, jotta aikaa esimerkkien kautta oppimiselle jää enemmän. Tämä mahdollistaisi sen, että puheeksiottoharjoitukseen saataisiin enemmän aikaa, ja näin kaikki ryhmät pääsisivät kokeilemaan useita puheeksiottotilanteita, ja siten useiden toivomaa lisää aikaa ryhmätöiden purkuun olisi mahdollista saada.

Kahden haastateltavan mukaan hoitoonohjausprosessissa mukana olevien tahojen esitteleminen jäi vähäiseksi. Erityisesti sosiaalisen yrityksen edustajat kokivat, että koulutuksessa olisi hyvä esitellä myös muita tahoja, kuten julkinen terveydenhuolto, sillä osa kyseisen yrityksen työllistetyistä ei kuulu työterveyshuollon piiriin. Koulutuksessa voitaisiin käsitellä karkeasti jaoteltuna hoitoonohjausprosessin kulkua ja hoitovaihtoehtoja. Hoitoonohjausprosessiin tutustumisen kautta yritysten avainhenkilöille tulisi tietoa siitä, kuinka prosessi alkaa, etenee ja päättyy.

Haastatelluista kaksi olisivat toivoneet myös päihdeohjelman laadintaan konkreettisuutta erilaisten esimerkkien kautta. Päihdeohjelmaa havainnollistaviksi esimerkeiksi toivottiin oikeita, eri yritysten päihdeohjelmamalleja. Lisäksi muutamat haastatellut olisivat kaivanneet lisää konkreettisia neuvoja siitä, miten erilaisiin päihdekysymyksiin voi työ-

paikalla vastata. Konkreettisuutta toivottiin erityisesti todellisten työpaikkojen päihdekysymyksiin liittyvien esimerkkien kautta, joita Huugo-kouluttajat voisivat jatkossa kerätä nimettömästi aikaisempiin koulutuksiin osallistuneilta yrityksien edustajilta. Tällaisten tilanteiden käsittelystä saa todenmukaisemman kuvan siitä, minkälaisia päihdekysymyksiä voi työpaikalla tulla vastaan, ja kuinka niihin voi puuttua. Tällainen päihdekysymys on esimerkiksi se, että työntekijä laiminlyö tehtäviään päihteiden liiakäytön seurauksena ja kuinka tällaiseen tilanteeseen voi puuttua.

”Et just sitä, et missä ja miten näitä asioita on sit hoidettu. Tai et vois sit vaikka siinä ryhmässä (koulutusryhmä) pohtia, että mitä tällaisessa tilanteessa sitten tekisi ja et miten oisit hoitanu itse tñn tilanteen.”
(Työelämävalmennuksen kehittäjä 2.)

Neljä kuudesta haastateltavasta nosti esiin, että laillisista päihteistä, kuten reseptilääkkeiden mahdollisesta väärinkäytöstä sekä keinoista puuttua voitaisiin käsitellä myös Huugo-koulutuksessa lyhyesti. Haastateltavien työpaikoilla oli ilmennyt useita tapauksia, missä työntekijä oli selkeästi ollut lääkkeen vaikutuksen alaisena. Työntekijän lääkkeiden voimakkaat sivuvaikutukset tai mahdollinen väärinkäyttö ovat tilanteessa ilmenneet tokkuraisuutena ja sekavana käytöksenä. Tällaiset tilanteet ovat olleet haastateltaville hankalia, sillä he eivät ole tienneet, saako työntekijän lääkkeiden käyttöön puuttua. Lisäksi haastateltavat kertoivat tarvitsevansa keinoja tunnistaa, missä menee raja lääkkeiden sallitun määrän käyttämisen ja väärin käyttämisen välillä sekä kuinka henkilöstä voi päätellä, onko hän lääkkeen vaikutuksen alaisena myös vaaraksi itselleen tai muille.

”Just niistä laillisista päihteistä, joita lääkäri määrää, ja jotka sit työpaikalla näkyy, vois olla ehkä (koulutuksessa) enemmän, kun en niistä mitään oikein tiä. Mut aina mietityttää, kun näkee täällä työpaikalla porukkaa, jotka on ihan tokkuroissaan, et missä vaiheessa se on semmosta, johon pitää puuttua. Vai onko se vaan sitä et, kun ne on lääkärin määräämiä reseptilääkkeitä, et onko se vaan siten sen ihmisen ominaisuus et mennään vähän tokkurassa. Niin että missä sit menee se raja.” (Myymäläpäällikkö.)

Lisäksi yksi haastateltava ehdotti, että koulutukseen voisi lisätä lyhyen, tiiviin osuuden, jossa kerrotaan yleisimpien reseptilääkkeiden vaikutuksia ihmisen olemukseen ja käyttäytymiseen. Tällainen osio voitaisiin haastateltavan mukaan toteuttaa siten, että asiaan perehtynyt henkilö esittäisi infopakettin laillisista päihteistä.

Osa haastateltavista jäi kaipaamaan tietoa ja neuvoja siitä, kuinka työpaikan puhekulttuuriin päihteistä voitaisiin vaikuttaa siten, että koko työyhteisö saataisiin sitoutumaan

siihen, että päihteisiin liittyvät ihannointipuheet saataisiin vähäisiksi. Haastateltavien mukaan hankalaa on saada tasapainoinen ja neutraali ote työpaikan tapaan puhua päihteistä. Tähän liittyen haastateltavat olisivat siis halunneet neuvoja ja keskustelua, jotta he olisivat saaneet itselleen erilaisia esimerkkejä siihen, kuinka päihteistä voisi keskustella avoimesti, mutta ei liian positiivisesti tai vastakohtaisesti paheksuvasti ja kielteisesti työpaikalla.

"Kehittämisidea ois sellai, et miten alkoholista työpaikalla keskustellaan silloinki, kun se ei välttämättä liity yhteen ihmiseen tai tapaukseen. Et sitä on sit vähän vaikee olla tuol jossai kahvipöydäs et: 'Hei! älkää puhuko tolla tavalla viinasta!' Se ois yks asia mitä vois kelailla (koulutuksessa)."
(Työvalmennuksen kehittäjä 1.)

Lisäksi kahdelta haastateltavalta, työterveyshoitajalta sekä työsuojeluvaltuutetulta, nousi ajatuksia siitä, että koulutusta voitaisiin kohdentaa työntekijöiden oman roolin mukaisesti. Kehittämisideana haastateltavilta tuli se, että koulutusta voitaisiin siis räätälöidä eri rooleille ja tällöin käsiteltäisiin syvemmin juuri niitä asioita, joihin henkilöt joutuvat työpaikalla roolinsa puolesta vastaamaan ja miten he ovat osallisina päihdeongelmiin puuttumisessa. Esimerkeiksi haastateltavilta nousivat työterveyshuollon työntekijät sekä luottamusmiehet tai esimiehet, joilla kaikilla olisi oma koulutuspäivänsä. Tällöin päästäisiin tekemään vielä kohdennetumpaa ja uusia ajatuksia synnyttävää koulutusta. Rooleihin kohdennettuna koulutus tarjoaisi yhä konkreettisempia välineitä, joiden hyöty moninkertaistuisi. Haastateltavana ollut työterveyshoitaja koki, että ei saanut koulutuksesta niin paljon juuri hänen työhönsä liittyvää uutta asiaa tai konkreettisia työvälineitä osaksi sen takia, että koulutuksessa oli niin laaja kirjo ihmisiä eri rooleista. Tällöin hänen työnsä kannalta olennaisia asioita puuttui koulutuksesta, mikä johtuu siitä, että tilaisuudessa on monien eri roolien edustajia. Työterveyshoitajan mukaan koulutus pelkästään työterveyshuollon toimijoille räätälöitynä antaisi vielä enemmän omaan työhön liittyvää konkretiaa ja uusia näkökulmia.

"Kun me oltiin niin kirjavalta pohjalta, ni silloin se jäi semmoiselle yleistasolle mun mielestä." (Työterveyshoitaja.)

Haastateltavan mukaan koulutus siis jäi yleiselle tasolle osallistujien roolien kirjon myötä. Vaikka päihdeasioiden puheeksiottaminen ja muut siihen liittyvät tekijät ovat yleistasolla samankaltaisia, on silti jokaisen työpaikan henkilön vastuu ja oma osuutensa puheeksiottotilanteessa ja hoidon arviointi- ja hoitoonohjausprosessin eteenpäin viennis-

sä eri. Juuri tällaisissa asioissa haastateltavat kokivat, että kohdentamien antaisi vielä yksityiskohtaisempaa apua päihdeasioihin puuttumiseksi.

Kahdelta haastateltavalta nousi kehittämisideana esiin Huugo-koulutuksen rooleittain kohdentamisen lisäksi mahdollisuus tilauskoulutukseen yksittäisille yrityksille, jotta yritykselle merkityksellisiä asioita tulisi käsiteltyä heidän tarpeitaan vastaaviksi. Huugo tekee myös tällaisia tilauskoulutuksia yritysten omiin tarpeisiin, mutta haastattelujen perusteella tällaisesta mahdollisuudesta ei ole tietoa. Kuitenkin tällaisen tilauskoulutuksen tarve työpaikoilla on olemassa. Tähän ratkaisuna voisi olla koulutuksesta tiedottaminen ja mainonnan hyödyntäminen. Mainonnan merkitystä koulutuksen tunnettavuudesta käsittelemme tarkemmin johtopäätöksissä.

8 Johtopäätökset

Opinnäytetyömme tuloksista teimme johtopäätöksiä aiheeseen liittyvään teoriaan peila-
ten. Keskeisenä johtopäätöksenä kaikista tuloksista voidaan sanoa, että Huugo-
koulutus antaa tarpeellista tietoa ja hyödyllisiä työvälineitä päihdeongelmiin vastaami-
seksi työpaikoilla. Päihdeongelmat ovat kuitenkin todella moninaisia ja näin ollen työ-
paikkojen avuntarpeet päihdeongelmiin puuttumiseksi ovat vaihtelevia ja työpaikkakoh-
taisia. Kuitenkin tutkimuksemme valossa päihdeongelmiin puuttuminen koetaan monilla
työpaikoilla vaikeaksi, eikä keinoja puuttumiseksi täysin tiedetä. Tässä on se ydin, jo-
hon Huugo antaa valmiuksia, mutta johtopäätöstemme pohjalta olisi tärkeää, että Huu-
go-koulutus kehittäisi toimintaansa antamalla vielä lisää konkreettisia apuvälineitä ja
esimerkkejä työpaikoille vietäväksi.

8.1 Huugo-koulutuspäivä kokonaisuutena

Tuloksista päätellen koulutuksen rakenne edisti osallistujien mahdollisuuksia tuoda
omia ajatuksiaan esiin koulutuspäivän aikana. Johtopäätöksenä tästä voidaan todeta,
että koulutuksen rakenne mahdollisti osallistujien oman ajattelun viriämisen, joka puo-
lestaan lisää oppimista ja täten koulutuksen vaikuttavuutta. Lisäksi vastavuoroinen ja
osallistava koulutustapa mahdollistaa kokemusten jakamisen sekä uusien näkökulmien
kautta oppimisen. Lisäksi johtopäätöksenä omien ajatusten ja kokemusten vaihtaminen
työpaikan päihdeasioista koulutuspäivän aikana mahdollisti myös vertaistuen koke-
muksen. Keskinäisten kokemusten vaihdon kautta myös tieto eri tavoista puuttua päih-
deasioihin työpaikoilla on mahdollista levitä työpaikalta toiselle. Kouluttajien ammattitai-
toisuus koulutuksen vetäjinä sekä heidän oma asenteensa liittyen koulutettavien osal-
listamiseen osana koulutuksen kulkua, mahdollisti koulutettavien oppimisen myös toisil-
taan kouluttajien rakentaman tietopaketin ja harjoitusosuuden ohella.

Tuloksista johtopäätöksenä voidaan sanoa, että Huugo-koulutuksessa käsitellyt aihe-
alueet toimivat tehokkaina oman ajattelun herättelijöinä. Huugo innoitti pohtimaan
omakohtaisesti työpaikan tilannetta sekä yleisemmin yhteiskunnallista näkökulmaa
päihteiden käytöstä ja sen roolista osana ihmisten elämää. Alkoholijuomat ovatkin ny-
kyään mukana sekä juhlallisten että arkisempien tilanteiden kruunaamisessa. Koska
alkoholin käytöstä on tullut hyväksyttävämpää, käytetään sitä monien tilanteiden juhli-

tamisessa, mikä puolestaan pidemmällä aikavälillä katsottuna lisää alkoholinkäytön kulutuslukuja. (Tigerstedt 2013: 27.)

Koulutuksen jälkeen koulutettaville nousi uudenlaista ymmärrystä siitä, kuinka työpaikan päihdekysymyksiin voi suhtautua. Ajattelu oman työpaikan toimintatavoista voi asettaa työpaikan vanhat toimintatavat uudelleentarkastelun kohteeksi. Tällaisia toimintatapoja tulosten mukaan olivat erilaiset harmaalle alueelle ulottuvat tilaisuudet. Käytänteiden muuttamisen mahdollistamiseksi voidaan johtopäätöksenä todeta, että kaikkien työyhteisön jäsenten tulee olla tietoisia käytänteiden muutoksista, esimerkiksi alkoholin tarjoamisesta työpaikan juhlatilaisuuksissa. Tällä puolestaan voidaan vaikuttaa työpaikan yhteiseen linjaan alkoholin käytön sallittavuudesta. Alkoholintäyteiset työpaikan juhlat voivat luoda alkoholin käytön sallivaa ilmapiiriä työpaikalla, mikä voi johtaa lopulta siihen, että krapulassa työskentely voi näyttäytyä joidenkin työntekijöiden silmissä sallitulta. Kun alkoholin käytölle vedetään selkeä linja siitä, että alkoholia ei tarjolla työpaikan tilaisuuksissa, tietää jokainen työyhteisön jäsen tällöin, että alkoholi ja työpaikka eivät kuulu yhteen. On siis tärkeää, että työpaikoilta löytyy yhteiset säännöt alkoholin käytön suhteen (Kivistö – Jurvansuu – Hirvonen 2010: 68).

Huugosta saaduksi tärkeimmäksi anniksi tulokset osoittivat puheeksioton harjoituksen. Johtopäätöksenä tästä voi päätellä, että työpaikoilla esiintyvistä päihdekysymyksistä yleisin ja hankalin on juuri puheeksiottotilanne. Puheeksiottotilanteisiin joutumisen mahdollisuus on todellinen, sillä työpaikoilla ilmenevät päihteiden käytön seuraukset eivät ole harvinaista. Puheeksiottoharjoitus oli koulutuksen suosituin osa, koska siitä sai konkreettisia vinkkejä siihen, kuinka tilanne hoidetaan. Huugo-koulutus antoi yleisesti ottaen valmiuksia puheeksi ottamiseen erityisesti siis varmuuden lisääntymisen kautta. Jokainen omasta roolistaan työpaikalla tietoinen henkilö tietää, että hänellä on sekä lupa että velvoite puuttua, jos ongelmia ilmenee. Esimerkiksi esimiehellä on lainmukainen vastuu siitä, että päihdeongelmaan on puututtava heti sen ilmennyttyä (Tamminen 2011: 8). Esimiehen lisäksi jokainen työyhteisön jäsen voi osoittaa välittämistä kollegaansa kohtaan (Rauramo 2012: 106).

Tuloksista, jotka osoittivat puheeksiottoharjoituksen suosiota, voidaan johtopäätöksenä lisäksi todeta, että tällaisiin tilanteisiin halutaan perehtyä etukäteen ja saada valmiuksia mahdollisten puheeksiottotilanteiden varalle. Puheeksioton keinot ovatkin tärkeitä osata etukäteen ja keskusteluun on täten hyvä valmistautua huolellisesti (Tamminen 2011:

10). Tilanteita, joissa kyseistä toimintaa edellytetään, ovat esimerkiksi sellaiset, joissa työntekijä toimii tavalla, joka haittaa työtä tai jos työntekijä jättää jostakin syystä noudattamatta yhteisiä sääntöjä (Hirvihuhta – Litovaara 2003: 141). Tällaiseen tilanteeseen on hankalaa mennä, jos ei ole tiedossa selkeää toimintamallia siitä, kuinka puhutaan ja ennen kaikkea mitä tilanteessa tulisi puhua. Puheeksioton kohteena olevaa ongelmaa tulisikin lähestyä ratkaisukeskeisesti.

Aholan ja Furmanin (1990: 30–31) mukaan ei ole ongelman ratkeamisen ja muutoksen aikaansaamisen kannalta olennaista ymmärtää sitä, mistä ongelmat, tässä yhteydessä päihdeongelmat ovat saaneet alkunsa. Sen sijaan myös puheeksiottotilanteessa kannattaa lähteä ratkomaan tilannetta yhdessä asianomaisen kanssa siitä näkökulmasta, että ongelmat ovat haasteita, joiden ratkaisu löytyy parhaiten asianomaisen omia voimavaroja ja ideoita hyödyntämällä. Uusien, myönteisten näkökulmien etsimisellä on mahdollista päästä pitkälle, myös puheeksiottotilanteissa. Näin ollen on erittäin hyvä, että Huugo-koulutus tuo esille keinoja, joilla puuttua vaikeisiin tilanteisiin, koska väärällä lähestymistavalla, kuten asianomaista syylistämällä, saatetaan pilata mahdollisuudet onnistuneeseen puheeksiottoon ja näin henkilön päihteiden käytön muutokseen.

Tuloksista nousi useiden haastateltavien kohdalla esiin se, että varhaista puuttumista pidettiin erityisen tärkeänä. Johtopäätöksenä tästä voidaankin sanoa, että haastatellut työpaikkojen avainhenkilöt ovat kiinnostuneita oman työyhteisönsä ilmapiiristä ja työhyvinvoinnista. On positiivista huomata, että esimerkiksi useat esimiehet ovat oikeasti kiinnostuneita alaistensa ongelmista, eivätkä he tee sitä vain roolinsa asettamien velvoitteiden vuoksi. Varhaista puuttumista voidaan kutsua siis myös varhaiseksi välittämiseksi, joka puolestaan on hyvää johtajuutta sekä tärkeä työyhteisön resurssi (Rauramo 2012: 106).

Varhaisen puuttumisen voidaan katsoa olevan ehkäisevää päihdetyötä, sillä mitä aikaisemmin ongelmaan puututaan, sitä vähemmän päihdehaittoja syntyy ja työpahoinvointiin johtavia tekijöitä esiintyy työpaikoilla vähemmän. Varhaisen puuttumisen tärkeys on työpaikoilla suuri, sillä viivyttely pahentaa tilannetta, ja lisää näin ongelman vakavuutta ja ratkaisun hankaluutta. Varhainen puuttuminen työpaikoilla on erittäin merkittävää myös siksi, että asianomaisen lisäksi siitä hyöttyy koko työyhteisö. Näin työyhteisö ei joudu kärsimään siitä, että yhden henkilön laskenut työpanos aiheuttaa haittoja. (Tamminen 2011: 8.)

Kuten tuloksista kävi ilmi, varhaisella puuttumisella on siis merkitystä myös työyhteisön yleiseen ilmapiiriin. Tästä johtopäätöksenä voidaan todeta esimerkiksi, että päihdeongelmaan puututtaessa asianomaisen henkilön työtehon laskusta ei ehdi muodostua työpaikalle juoruilun ja pahasti katsomisen ilmapiiriä. Tämä vaikuttaa olennaisesti myös päihdeongelmien kanssa kamppailevan henkilön henkiseen jaksamiseen, jolloin niin päihdeongelman kuin psyykkisen pahan olon vuoksi pyydettyt sairauslomat vähenevät ja tekemättömiä töitä ei kerry. Usein työpaikat voivat olla päihdeongelmaisen henkilön ainoita kontakteja muihin ihmisiin, erityisesti jos kyseessä on esimerkiksi yksinäinen henkilö. Tällöin työpaikalla tapahtuva varhainen puuttuminen päihdeongelmaan on erittäin merkityksestä. Jos omaiset eivät ole tietoisia päihdeongelmasta, työpaikan henkilöt ovat avainasemassa siinä, että päihdeongelmaisen elämä voi lähteä vielä parempaan suuntaan.

8.2 Päihdeongelmiin puuttumisen vaikeus ja tärkeys työpaikalla

Tuloksista nousi esiin vahva negatiivissävytteinen mielleyhtymä sanaparista työpaikka ja päihteet. Haastateltavien omat kokemukset päihteiden käytön näkyvyydestä osana työntekoa esimerkiksi krapulaisuutena tai poissaoloina ilmenivät useaan kertaan. Todelliset, kaikkien haastateltavien kohdalla esiin nousseet kokemukset päihteiden vaikutuksista osana työtä tuovat johtopäätökseen, että päihdeongelmia todella esiintyy työpaikoilla Suomessa ja ne voivat ilman puuttumista olla pitkäänkin osana työyhteisöä. Tämän takana onkin esimerkiksi tiedon puute puuttumiskeinoista, yhteisten päihteisiin liittyvien sääntöjen löyhyys tai korkeaksi kasvanut kynnys puuttumiselle siksi, että ei tiedetä, saako toisen asioihin puuttua. Työpaikoilla ei usein ole yhdessä sovittuja käytänteitä alkoholinkäyttöön liittyen. Mahdollista on myös, että käytänteet ovat olemassa, mutta niitä ei yleisesti työyhteisössä tunneta. (Kivistö – Jurvansuu – Hirvonen 2010: 16.) Tiedon puute, sääntöjen löyhyys ja puuttumisen korkea kynnys johtavatkin siihen, että työpaikalla on selkeä tarve puuttumiskeinojen uudelleen pohdinnalle ja työyhteisön tietämyksen lisäämiselle päihteisiin liittyen. Tulosten mukaan Huugo onnistuu auttamaan tässä tarpeessa.

Tulosten mukaan työpaikoilla esiintyneet päihdekysymykset ovat hyvin erilaisia. Tuloksista nousi esille päihdeasioihin liittyvän tiedon lisääntyminen ja konkreettisen työvälineen saaminen puheeksiottotilanteisiin. Tästä voi todeta tutkimuskysymystemme kan-

nalta tärkeänä johtopäätöksenä sen, että Huugo-koulutuksen tietopaketin ja annetun konkreettisen puheeksioton työvälineen antamat hyödyt ja valmiudet johtavat olennaisesti varmuuden lisääntymiseen päihdeasioihin puuttumisessa. Varmuuden kokeminen vaikuttaa myös kokemukseen siitä, että päihdeongelmien ilmenemiseen osataan entistä paremmin varautua työpaikoilla ja ollaan tietoisia puheeksiottotilanteen kulusta jo ennen oikeaan tilanteeseen ajautumista.

8.3 Huugon kehittäminen yhä paremmin työelämän tarpeita vastaavaksi

Tuloksista esiin nousseet kehittämisideat ovat pitkälti konkretian lisäämistä todellisten esimerkkien, kuten päihdeohjelmamallien ja erilaisten puheeksiottotilanteiden kautta. Johtopäätöksenä voi todeta, että konkreettinen itse tekeminen ja tilanteeseen eläytyminen ovat tutkimustulosten valossa tehokkaiksi todettuja keinoja oppia, ja täten koulutuksessa voitaisiin tällaista oppimiskeinoa hyödyntää myös muissa koulutuksen aihealueissa puheeksiottoharjoituksen lisäksi. Ratkaisukeskeisten tapausesimerkkien kautta voi paremmin saada vinkkejä ja hyödyllisiä keinoja käytännön työssä esiintyviin ongelmiin (Ahola – Furman 1990: 38). Jotta Huugo-koulutuksessa olisi aikaa antaa näitä todella tärkeitä konkreettisia esimerkkejä, tulee koulutuksen eri osioiden ajankäyttöä pohtia tarkemmin, kuten tuloksissa jo aikaisemmin kävi ilmi.

Haastatteluista nousi myös kehittämisajatuksia koulutuksen kävijöiden jakamisesta tasaisesti työpaikkakohtaisesti. Tämä ajatus juontaa siitä, että mikäli koulutuksessa on useita saman työpaikan edustajia, kuten syyskuun 2013 koulutuksessa työntekijät olivat yhteensä kolmesta eri työpaikasta, voisi koulutuksen osallistujat jakaa työpaikkakohtaisesti eri koulutuksiin. Johtopäätöksenä tästä voidaan todeta, että koulutuspäivä ei antanut niin paljon uusia ajatuksia ja hyödyllistä, vieraiden työpaikkojen kokemustietoa, koska eri työpaikkojen vaihtelevuus ei ollut kovin suurta. Ratkaisuna tähän nähtiin eri työpaikkojen edustajien jakaminen koulutustilaisuuksiin siten, että samasta työpaikasta olisi vain muutama edustaja ja erityyppisiä työpaikkoja olisi useampi. Mikäli eri työpaikoista osallistuvia ei itsenäisesti ilmoittaudu riittävä määrä, voisi koulutuksen mainontaa lisätä ja osallistujia kutsua koulutukseen monien väylien, kuten erilaisten alan tapahtumien kautta.

Lisäksi haastateltavat eivät tienneet, että Huugo tekee myös tilauksesta koulutuksia suoraan työpaikoille vastaamaan työpaikan omia tarpeita. Tämä tuli ilmi, kun haastatte-

luissa esitettiin toiveita siitä, että Huugo-koulutusta voitaisiin järjestää tilauksena työyhteisöille. Myöskään rooleittain, joko esimiehille sekä muille avainhenkilöille tai koko henkilöstölle, kohdennetun Huugo-koulutuksen mahdollisuuksista eivät olleet kaikki työntekijät tietoisia, ja tarpeena nousi myös rooleittain vielä kohdennetumpaa koulutusta esimerkiksi pelkästään työterveyshuollon tai luottamusmiesten edustajille. Tällöin päästäisiin pureutumaan vielä syvemmin oman työpaikan roolin myötä kuuluviiin tehtäviin, velvoitteisiin ja keinoihin puuttua päihdekysymyksiin työpaikalla.

Johtopäätöksenä voi todeta, että työpaikat eivät ole tietoisia kaikista koulutusmahdollisuuksista ja tarpeena on kohdennettu koulutus, joka vastaa juuri roolin myötä nouseviin velvoitteisiin päihdekysymyksiin vastaamiseksi sekä koulutus, jossa olisi osallistujia monipuolisesti eri työpaikoilta. Lisäksi työpaikat voisivat saada vielä paremmin tietoa Huugosta ja sen tarjoamista erilaista koulutusmuodoista esimerkiksi mainontaa lisäämällä eri kanavien kautta erilaisissa tapahtumissa, ammattiliittojen julkaisuissa, eri verkkosivuilla ja sosiaalisessa mediassa, joiden kautta saataisiin työpaikat tietoisemmiksi Huugon tarjoamista koulutusmahdollisuuksista. Tiedon lisääminen ja jakaminen Huugon tarjoamista koulutuksista sekä sen tarjoamasta mahdollisuudesta saada lisää valmiuksia puuttua päihdekysymyksiin työpaikoilla, on hyvin tärkeää työpaikkojen hyvinvoinnin lisäämisen näkökulmasta. Huugo-koulutus on tulosten mukaan tarpeellinen ja sisällöiltään työpaikkojen tarpeita vastaava, ja siksi siihen osallistumisen mahdollisuutta tulisi tarjota vielä suuremmalla mittakaavalla kaikille päihdekysymyksiin apua tarvitseville työpaikoille.

9 Pohdinta

Aiheen näkökulman vuoksi opinnäytetyömme ei ole mielestämme täysin tavallinen sosionomin opinnäytetyö, sillä emme tutkineet ilmiötä tai tehneet toiminnallista tuotosta, vaan arvioimme koulutuksen toimivuutta suhteessa työelämän tarpeisiin. Tutkimamme Huugo-koulutus itsessään vastaa ilmiöön työpaikalla esiintyvistä päihdeongelmista, ja näin ollen tutkimme koulutusta, jonka tarkoitus on vähentää työpaikkojen päihdehaittoja. Karkeasti sanottuna tutkimuksemme perustuu syvempään palautteeseen Huugo-koulutuksesta.

Opinnäytetyöprosessia arvioitaessa voimme todeta, että työ eteni pitkälti suunnitelmien mukaan, sillä saimme toteutettua prosessin eri vaiheet, kuten oli tavoitteena. Teoriapohjasta tuli kattava ja aihepiiriä tukeva. Myös menetelmävalinnat sopivat työme aiheeseen ja niiden avulla saimme tutkimuskysymyksiin vastaamiseksi olennaista tietoa. Lisäksi olimme prosessin eri vaiheissa yhteydessä työelämätahoomme sekä sähköpostitse että tapaamisten merkeissä. Kysyimme opinnäytetyöprosessin aikana heidän tarpeitaan siitä, mihin opinnäytetyöllä halutaan vastauksia ja mielipiteitä siitä, mitä työhön kannattaa lisätä prosessin aikana. Säännöllisellä yhteistyöllä työelämätahon kanssa varmistettiin se, että opinnäytetyö vastaa mahdollisimman hyvin työelämän tarpeisiin.

Tutkimukseemme osallistuneet henkilöt olivat kahdesta eri aikoina järjestetystä Huugo-koulutuksesta, joista toinen oli puoli vuotta ennen haastattelujen tekemistä ja toinen viikkoa ennen haastatteluja. Tuloksien luotettavuutta pohdittaessa, täytyy siis ottaa huomioon se, että sama koulutus on aina jokaiselta toteutuskerraltaan ainutlaatuinen. Koulutuksen osallistujat ja heidän mielenkiinnon kohteensa vaikuttavat osaltaan koulutuksen kulkuun ja sisältöihin. Tutkimiemme koulutusten ryhmät olivat erikokoiset, mikä on omalta osaltaan vaikuttanut koulutuksen aihe-alueiden läpikäymiseen. Toisena koulutuspäivänä on esimerkiksi ehditty käsitellä enemmän jotakin sellaista aihetta, mikä toisessa koulutuksessa on jäänyt vähemmälle huomiolle suuren ryhmäkoon vuoksi. Tämä saattaa vaikuttaa kokemuksiin esimerkiksi koulutuksen kulusta ja sisällöistä, ja täten sillä voi olla myös vaikutusta haastattelutuloksiin.

Haastattelutulosten luotettavuuteen vaikuttava tekijä oli myös se, ettei aihe ollut haastateltaville itselleen arkaluontoinen, koska he ovat roolinsa puolesta tekemisissä päihdeongelmien kanssa, eivät itse päihdeongelmaisina. Tällöin voidaan olettaa, että haas-

tateltavat kertoivat avoimesti ja todenmukaisesti kokemuksistaan Huugo-koulutuksesta sekä yleisemmin omakohtaisista kokemuksista työpaikalla esiintyviin päihdeongelmiin liittyen. Tutkimuksen luotettavuuteen liittyy myös se, että tutkija varmistaa tulkintansa vastaavuuden tutkittavien ajatusten kanssa (Eskola – Suoranta 2008: 211). Tutkijan on myös tärkeää perehtyä tutkimaansa aiheeseen, jotta ymmärtää paremmin tutkittavien kokemusmaailmaa ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Se, että osallistuimme myös itse tutkimaamme Huugo-koulutukseen, lisäsi tutkimuksen luotettavuutta sitä kautta, että tiesimme näin vielä paremmin mistä haastateltavat puhuivat. Tutkimustuloksista nousi tärkeimpänä ja haastavimpana puheeksi ottaminen. Pystyimme tulkitsemaan syvemmin haastateltavien reaktioita tähän aiheeseen, sillä olimme myös itse osana muuta koulutusryhmää kokeilleet puheeksiottoharjoitusta.

Päihdeasiat koskettavat jokaista suomalaista työpaikkaa. Erityisesti tämä ilmiö on esillä sosiaalisissa yrityksissä, joissa työskentelyn kautta ihmiset, jotka ovat palaamassa erilaisten elämäntilanteiden jälkeen työelämään, saavat tukea työkykynsä palauttamisessa. Tällaisilla välityömarkkinoilla työntekijöiden taustojen vuoksi päihteisiin liittyvät ongelmat näkyvät selkeästi useammin kuin muilla työpaikoilla. Tämän kirjavan työpaikkojen joukon päihdekysymyksiin vastaamiseksi sekä puuttumiseksi työpaikat tarvitsevat uusien keinojen ja päihteisiin liittyvän tiedon kartuttamista. Päihdeongelmiin ei usein puututa työpaikoilla tarpeeksi varhaisessa vaiheessa, sillä toiminta painottuu yleensä hoitoonohjaukseen, joka alkaa usein myös liian myöhään vuosien alkoholin riskikäytön jälkeen, jolloin päihderiippuvuus on päässyt syntymään (Kivistö – Jurvansuu – Hirvonen 2010: 16).

Huolen puheeksi ottamisen kysymys on mielenkiintoinen ja moniulotteinen, kun tarkastellaan erikokoisia yrityksiä ja työyhteisöjä sekä ihmisiä yksilöinä. Suurissa yrityksissä ajatellaan usein, että päihdeasioihin puuttumista toteutetaan lain mukaisesti ja ulkoapäin katsottuna toimivasti. Esimerkiksi yrityksellä voi olla olemassa päihdeohjelma, mutta vuosien kuluessa ohjelman teon jälkeen se on unohtunut. Isoja, ei niin laajaa ammattitaitoa vaativissa yrityksissä, kuten erilaisissa päivittäistavaraketjuissa huolen ilmaiseminen yksittäisestä työntekijästä voi jäädä helposti tekemättä, koska työnantajalla ei ole mitään menetettävää irtisanoessaan alaisensa päihdeongelman vuoksi. Työnantaja tietää, että samaan tehtävään on useita muita innokkaita hakijoita, joten hänen ei kannata kohdentaa resursseja yhden työntekijän ongelman parantamiseen, vaan huolen aiheen ilmetessä, kierrätetään työvoimaa. Pienemmissä yrityksissä, joihin on vaikeaa löytää tilalle yhtä pätevää ja ammattitaitoista hakijaa, on esimiehellä enemmän

kiinnostusta ilmaista huoli alaisensa ongelmasta. Näin ollen voidaankin todeta, että huolen puheeksi ottamisen on oltava ennen kaikkea työnantajan tahto, sillä hänellä tulisi olla motivaatiota tukea työntekijäänsä. Työnantajan tulisi osoittaa inhimillistä välittämistä työntekijöitään kohtaan. Esimiehen ja alaisen välisen vuorovaikutuksen toimivuus on tärkeää ja edistää onnistuessaan alaisen kokemusta siitä, että hänestä välitetään.

Usein työyhteisöjen sisällä huoli on vaikeaa ottaa puheeksi esimerkiksi työyhteisön sulkeutuneen ilmapiirin sekä huolen puheeksi ottamisen häilyvän rajan vuoksi. Isoissa ja pienissä yrityksissä suhtaudutaan eri tavoin huolen ilmaisemiseen, koska isossa yrityksessä kollega on vain työntekijä muiden joukossa, ja pienemmissä yrityksissä ihmiset ovat tulleet toisilleen paremmin tutuiksi. Suomalaisessa kulttuurissa työelämässä eletäänkin usein yksilöinä, eikä ilmaista niin helposti huolta toisesta ihmisestä, joka ei kuulu yksityiselämässä lähipiiriin. Huolen ilmaiseminen on haasteellista, koska usein pelätään toisen ihmisen yksityisyyden loukkaamista. Näiden asioiden vuoksi varhainen puuttuminen ja huolen ilmaiseminen jäävät tekemättä ja tällöin päihteenkäyttö voi päästä kehittymään jopa vuosien ajan. Tällaisissa tilanteissa todellisenä vaarana on riippuvuuden kehittyminen ja päihdeongelman vuoksi työelämästä ulos joutuminen. Tämä on tilanne, jota niin yksilö, työnantaja kuin yhteiskuntakaan ei toivoisi tapahtuvan. Ennaltaehkäisyyn tärkeyden ymmärtämistä ja varhaista puuttumista sekä keinoja niiden toteuttamiseksi tarvitaan työpaikoilla nykyistä tehokkaammin, sillä päihteenkäyttö, ja siitä seuraavat ongelmat ovat vuosien saatossa lisääntyneet.

Opinnäytetyömme olennainen päätelmä on se, työpaikoilla ilmenevät päihdeongelmat ovat todellisia, ja useilla työpaikoilla tietämys puuttumiskeinoista ei riitä erilaisten ongelmien ratkomiseen. Vaikka työpaikoilta löytyisikin esimerkiksi päihdeohjelma, se ei ole tae siitä, että työpaikoilla olisi riittävästi konkreettisia keinoja ongelmiin puuttumiseksi. Tutkimuksemme johtopäätösten valossa voidaan todeta vastaukset tutkimuskysymyksiin. Huugo-koulutus koetaan hyödylliseksi ja tärkeäksi, koska siitä saadaan tarpeellista tietoa ja opitaan taitoja päihdeasioihin puuttumiseksi. Opitut konkreettiset taidot kuten puheeksioton työväline lisäävät valmiutta puuttua päihdekysymyksiin työpaikoilla. Tämä luo varmuutta, joka osoittautui koulutuksen keskeiseksi anniksi. Varmuuden synty omasta osaamisesta puuttua, voi madaltaa kynnystä puuttua työpaikalla todelliseen ongelmatilanteeseen. Tästä seurauksena päihteenkäyttöön puututtaisiin yhä varhaisemmassa vaiheessa, ettei käyttö pääse kehittymään riippuvuudeksi jopa vuosien puuttumattomuuden seurauksena.

Vaikka mikään laki ei suoranaisesti kiellä alkoholin vaikutuksen alaisena työpaikalla oloa, päihtyneenä työpaikalle tullut työntekijä kuitenkin rikkoo työsopimuslakiin perustuvia velvoitteitaan (Tamminen 2011: 4). Vaikka alkoholin vaikutuksen alaisena oleminen ei ole laitonta, niin yhteiskunnassa yleisesti vallitsee ihmisten tiedossa oleva normi siitä, että päihteet eivät kuulu työpaikalle ja on väärin tehdä töitä päihtyneenä tai päihdeiden sivuvaikutusten sekä krapulan alaisena. Silti päihteet ulottuvat työelämään ja työpaikoilla kamppaillaan päihdekysymysten parissa. Päihdeiden käytön ja työnteon yhteenkuuluvuuden normi voi rikkoutua esimerkiksi vahvaksi kasvaneen riippuvuuden seurauksena, jolloin henkilö ei kykene pitämään alkoholia tai muuta päihdettä työntekonsakaan ulkopuolella. Tällöin ennaltaehkäisevät toimet eivät selvästikään ole auttaneet tai sitten ne ovat puuttuneet kokonaan ja ongelma on päässyt kehkeytymään riippuvuuden tasolle.

Opinnäytetyöprosessin aikana opimme, että vaikka muutos alkoholinkäyttötavoissa lähtee käyttäjästä itsestään, on työyhteisön tuella ja sen yleisellä asenteella päihdeasioita kohtaan suuri merkitys, jotta työyhteisön yksittäisen henkilön päihdeongelmaan tai -riippuvuuteen saadaan apua. Tietämys päihdeasioista ja työyhteisön yhteisestä linjasta sekä tehokkaista varhaisen puuttumisen keinoista ovat olennaisia päihdeongelmaan puuttumisessa ja henkilön alkoholin käytön vähentämisen tai lopettamisen tukemisessa.

Opinnäytetyömme tuloksista saatava hyöty liittyy Huugo-koulutuksen tarpeellisuuden perusteleamiseen tulevaisuudessa. Opinnäytetyö antaa Huugo-kouluttajille syvempää palautetta, kuin heidän itsensä keräämä palaute kyselylomakkeella. Työmme tulokset antavat heille tietoa siitä, kuinka he ovat työssään onnistuneet ja mitä haastateltavat itse todellisuudessa ajattelevat koulutuksesta ja sen aihepiiristä. Lisäksi Huugo-kouluttajat voivat käyttää opinnäytetyötämme Huugo-koulutuksen vaikuttavuuden todistamisessa ja esittelynä muille toimijoille siitä, mihin teoriaan ja faktatietoihin Huugo-koulutus syvemmin pohjautuu. Opinnäytetyömme tulokset osoittavat Huugo-koulutuksen tarpeellisuuden koulutuksen käyneiden omiin kokemuksiin nojautuen ja niillä voi perustella koulutuksen jatkamisen tarvetta tulevaisuudessa. Tutkimuksestamme selviää, että Huugo-koulutus vastaa pääosin tämän hetkisiin työelämän tarpeisiin. Kuitenkin, jotta Huugo vastaisi entistä paremmin työpaikoilla esiintyviin päihdekysymyksiin, olisi tärkeää, että koulutusta kehitettäisiin. Tavoitteellista työssämme oli myös selvittää kehittämisideoita, joita olemmekin nostaneet työssä selkeästi esille, jotta ne olisivat hyödynnettävissä koulutuksen mahdollisessa jatkotyöstämisessä.

Olisi tärkeää, että Huugo tavoittaisi tulevaisuudessa laajasti ja moninaisiin tarpeisiin vastaavasti erilaisia työyhteisöjä eri puolilta Suomea. Tavoitteellista olisi, että työpaikat olisivat terveyttä ja työkykyä edistäviä paikkoja, joissa ennaltaehkäisyn ja varhainen puuttumisen keinoilla puututaan alkoholihaittoihin ajoissa (Kivistö – Jurvansuu – Hirvonen 2010: 15).

Koska Huugo-koulutus tähtää päihdehaittojen vähentämiseen ja siten terveyden ja työkyvyn edistämiseen, jatkotutkimusaiheena olisi mielenkiintoista selvittää, onko Huugolla pitkällä, esimerkiksi viisi vuotta kestäväällä aikavälillä, vaikutusta työpaikkojen työyhteisöjen yleiseen ilmapiiriin sekä työntekijöiden työkyvyn parantumiseen. Eli olisi kiinnostavaa, että tutkittaisiin, muuttuvatko Huugo-koulutukseen osallistuneiden työpaikkojen yleinen päihdeasioihin suhtautuminen ja päihteidenkäyttötottumukset sekä työkyky, johon edellä mainitut tekijät vaikuttavat.

Kun katsotaan tulevaisuuteen, opinnäytetyössämme käytettyjen teorioiden, taustatietojen sekä tulosten valossa voidaan olettaa, että työikäisten alkoholinkäyttö ei tule vähentymään, eivätkä näin ollen siihen liittyvät haasteet tule häviämään. Nämä haasteet ulottuvat työelämään yhä näkyvämmiin ja siksi olisi tärkeää, että jokainen työpaikka löytäisi itselleen sopivia välineitä päihteisiin liittyvien haasteiden käsittelemiseksi ja päihdekysymysten ratkaisemiseksi. Nykypäivänäkin Huugo-koulutus on todistettavasti hyödyllinen ja antaa työpaikoille valmiuksia puuttua päihdekysymyksiin. Tärkeää olisi, että Huugo-koulutus vastaa myös tulevaisuudessa työpaikkojen kasvaviin sekä muuttuviin tarpeisiin päihteidenkäyttöön liittyen.

Lähteet

Ahola, Tapani – Furman, Ben 1990. Juonia juupoille. Ratkaisukeskeinen lähestymistapa päihdeongelmiin. Helsinki: Lyhytterapiainstituutti.

Aikuiset. n.d. EHYT ry. Verkkodokumentti.

<<http://www.ehyt.fi/fi/toiminta/kohderyhmat/aikuiset>>. Luettu 10.8.2013.

Boström, Anne (toim.) – Bothas, Heikki – Järvinen, Maarit – Saarto, Ari – Tamminen, Hannu – Teirilä, Juha 2005. Päihteet puntarissa. Opas työpaikkojen päihdetyöhön. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

De Jong, Peter – Kim Berg, Insoo 2008. Suomentanut Furman, Ben ja Mattila, Antti. Ratkaisukeskeisen terapian oppikirja. Helsinki: Lyhytterapiainstituutti Oy.

Duodecim 2011. Alkoholiongelmaisen hoito. Käypähoito-suositus. Verkkodokumentti.

<<http://www.kaypahoito.fi/web/kh/suosituksset/naytaartikkeli/tunnus/hoi50028>>.

Luettu 26.8.2013.

Edwards, Griffith – Anderson, Peter – Babor, Thomas F. – Casswell, Sally – Ferrence, Roberta – Giesbrecht, Norman – Godfrey, Christine – Holder, Harold D. – Lemmens, Paul – Mäkelä, Klaus – Midanik, Lorraine T. – Norström, Thor – Romelsjö, Anders – Room, Robin – Simpura, Jussi – Skog, Ole-Jorgen – Österberg, Esa 1996. Suomentanut Lehto, Leevi. Alkoholipolitiikka ja yhteinen hyvä. Helsinki: Edita

Ehkäisevä päihdetyö n.d. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Verkkodokumentti.

<http://www.thl.fi/fi_FI/web/neuvoa-antavat-fi/ehkaiseva-paihdeyto>. Luettu 25.8.2013.

Eskola, Jari – Suoranta, Juha 2008. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Eskola, Jari – Vastamäki, Jaana 2001. Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Metodien valinta ja aineiston keruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Teoksessa Aaltola, Juhani – Valli, Raine (toim.) 2001: Teemahaastattelu? Jyväskylä: PS-kustannus. 24–42.

Heljälä, Leena – Jurvansuu, Hanna – Kuokkanen, Martti 2006. Alkoholin riskikäyttäjien mini-interventio työterveyshuollossa. Helsinki: Työterveyslaitos.

Hirsjärvi, Sirkka – Hurme, Helena 2008. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.

Hirsjärvi, Sirkka – Remes, Pirkko – Sajavaara, Paula 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Hirvihuhta, Harri – Litovaara, Anneli 2003. Ratkaisun taito. Helsinki: Tammi.

Hirvonen, Leena – Kivistö, Marketta – Luurila, Katrimaija – Puustinen, Susanna 2013. Päihdeohjelmaopas. Malli päihdeohjelman tekemiseen työpaikalla. Työterveyslaitos. Raisio: Newprint Oy.

Holmberg, Jan 2010. Päihderiippuvuudesta elämänhallintaan. Helsinki: Edita.

Huugo. n.d. EHYT ry. Verkkodokumentti.
<<http://www.ehyt.fi/fi/toiminta/kohderyhmat/aikuiset/huugo>>. Luettu 18.8.2013.

Hyppönen, Tuula 2008. Oivaltava kohtaaminen. Menetelmiä ihmissuhdetyöhön. Teoksessa Rahikka, Anne - Reijonen, Merja - Salmenkangas, Mai - Strandén-Mahlamäki, Tuija (toim.) 2008: Sosiodraama toiminnallisena muutosmenetelmänä. Juva: WSOYpro. 109–139.

Kananen, Jorma 2008. Kvali. Kvalitatiivisen tutkimuksen teoria ja käytänteet. Jyväskylä: Jyväskylän Ammattikorkeakoulu.

Karlsson, Tomas – Kotovirta, Elina – Tigerstedt, Chirstoffer – Warpenius, Katariina (toim.) 2013. Alkoholi Suomessa. Kulutus, haitat ja politiikkatoimet. Raportti 13/2013. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.

KEVA 2012. Puheeksiottaminen – Ota huoli ja ongelmat puheeksi ajoissa. <http://www.keva.fi/fi/tyossa_jatkaminen/aktiivinen_tuki/varhainen_tuki/puheeksiottaminen/Sivut/Default.aspx>. Luettu 25.4.2013.

Kivistö, Marketta – Jurvansuu, Hanna – Hirvonen, Leena 2010. Alkoholi ja työpaikka. Alkoholihaittojen ehkäisyn tarve ja käytännöt työpaikoilla. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 38. Helsinki: Työterveyslaitos.

Koski-Jännes, Anja 1998. Miten riippuvuus voitetaan. Helsinki: Otava.

Kysy kaikilta 2012. Työterveyslaitos. Verkkodokumentti.
<<http://www.ttl.fi/fi/tyoterveyshuolto/mita/tehtavat/mini-interventio/Sivut/default.aspx>>. Luettu 22.8.2013.

Laajasalo, Taina – Pirkola, Sami 2012. Ennen kuin on liian myöhäistä. Ehkäisevän mielenterveystyön toimivia käytäntöjä palvelujärjestelmän kehittäjille. Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen Raportti 47/2012. Verkkodokumentti.
<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/90874/URN_ISBN_978-952-245-686-1.pdf?sequence=1>. Luettu 23.10.2013.

Luukkala, Jouni 2011. Jaksaa, jaksaa, jaksaa. Työhyvinvointitaitojen kirja. Helsinki: Tammi.

Piispa, Matti – Puuronen, Anne – Salasuo, Mikko – Soikkeli, Markku 2011. Se toimii sittenkin. Kuinka päihdevalistuksesta saa selvää. Nuorisotutkimusverkosto/ Nuorisotutkimusseura. Julkaisuja 116. Helsinki: Unigrafia.

Piironen, Ossi 2004. Alkoholihaitat työelämässä. Työmarkkinoiden keskusjärjestöjen toimenpiteet ja suunnitelmat alkoholihaittojen ehkäisemiseksi 2004. Pdf-dokumentti. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2004:19.

<http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=28707&name=DLFE-3529.pdf&title=Alkoholihaitat_tyoelamassa_fi.pdf>. Luettu 15.8.2013.

Päihdetilastollinen vuosikirja 2012. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Verkkodokumentti. <www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/103099/URN_ISBN_978-952-245-805-6.pdf?sequence=1>. Luettu 20.8.2013.

Päihteiden kysynnän, tarjonnan ja haittojen vähentäminen n.d. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Verkkodokumentti. <http://www.thl.fi/fi_FI/web/neuvoo-antavat-fi/paihteiden-kysynnän-tarjonnan-ja-haittojen-vahentaminen>. Luettu 1.10.2013.

Päihdehuoltolaki 41/1986. Annettu Helsingissä 17.1.1986.

Rauramo, Päivi 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita.

Seppä, Kaija-Liisa 2008. Mini-intervention jalkauttaminen terveystieteisiin ja työterveyshuoltoon. Teoriasta toimivaksi käytännöksi. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Soikkeli, Markku – Warsell, Leena (toim.) 2013. Laatutähteä kiertämässä. Ehkäisevän päihdetyön laatukäsikirja. 21/2013. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2012. Sosiaali- ja terveydenhuollon kansallinen kehittämisohjelma KASTE 2012–2015. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2012:1. Verkkodokumentti. <http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=5197397&name=DLFE-18303.pdf>. Luettu 20.5.2013.

Sundman, Peter n.d. Miten ratkaisukeskeinen työmenetelmä toimii? Verkkodokumentti. <<http://www.helsinki.fi/sosiaalityo/tietoa/sosweb/sivut/tekstiversiot/ratkaisu.htm>>. Luettu 19.9.2013.

Tamminen, Hannu 2011. Lupa puuttua. Päihdeasiat puheeksi. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Tausta. n.d. EHYT ry. Verkkodokumentti. <http://www.ehyt.fi/fi/ehyt_ry/organisaatio/tausta>. Luettu 10.8.2013.

Tigerstedt, Christoffer 2013. Pääasiana alkoholi. Käyttö, haitat, hoito, politiikka nyt ja 2040. Teoksessa Peltoniemi, Teuvo (toim.) 2013: Suomalaisten alkoholin kulutuksen nousun salat. Helsinki: Lönnberg Painot Oy. 24–30.

Työterveyshuolto n.d. Työturvallisuuskeskus TTK. Verkkodokumentti. <<http://www.ttk.fi/tyoterveyshuolto>>. Luettu 22.8.2013.

Työterveyshuoltolaki 1383/2001. Annettu Helsingissä 21.12.2001.

Työterveyslaitos 2012. Työ ja terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Helsinki: Työterveyslaitos. Verkkodokumentti.

<http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/Tyo_ja_Terveys_2012.pdf>. Luettu 22.8.2013.

Työturvallisuuslaki 738/2002. Annettu Helsingissä 23.8.2002.

Van der Stel, Jaap (toim.) 1999. Deborah Voordewindin avustamana. Suomentanut Savisaari, Lauri. Ehkäisevän päihdetyön käsikirja: alkoholi, huumeet ja tupakka. Helsinki: A-klinikkasäätiö.

Varhainen puuttuminen n.d. Terveiden ja hyvinvoinninlaitos . Verkkodokumentti. <http://www.thl.fi/fi_FI/web/fi/tutkimus/ohjelmat/alkoholiohjelma/keinot/varhainen_puuttuminen>. Luettu 25.4.2013.

Vesala, Hanne 2007. Työelämäohjelma Huugon arviointi. Loppuraportti. Verkkodokumentti. <http://www.taitolaji.fi/images/stories/pdf/Huugon_loppuraportti.pdf>. Luettu 18.8.2013.

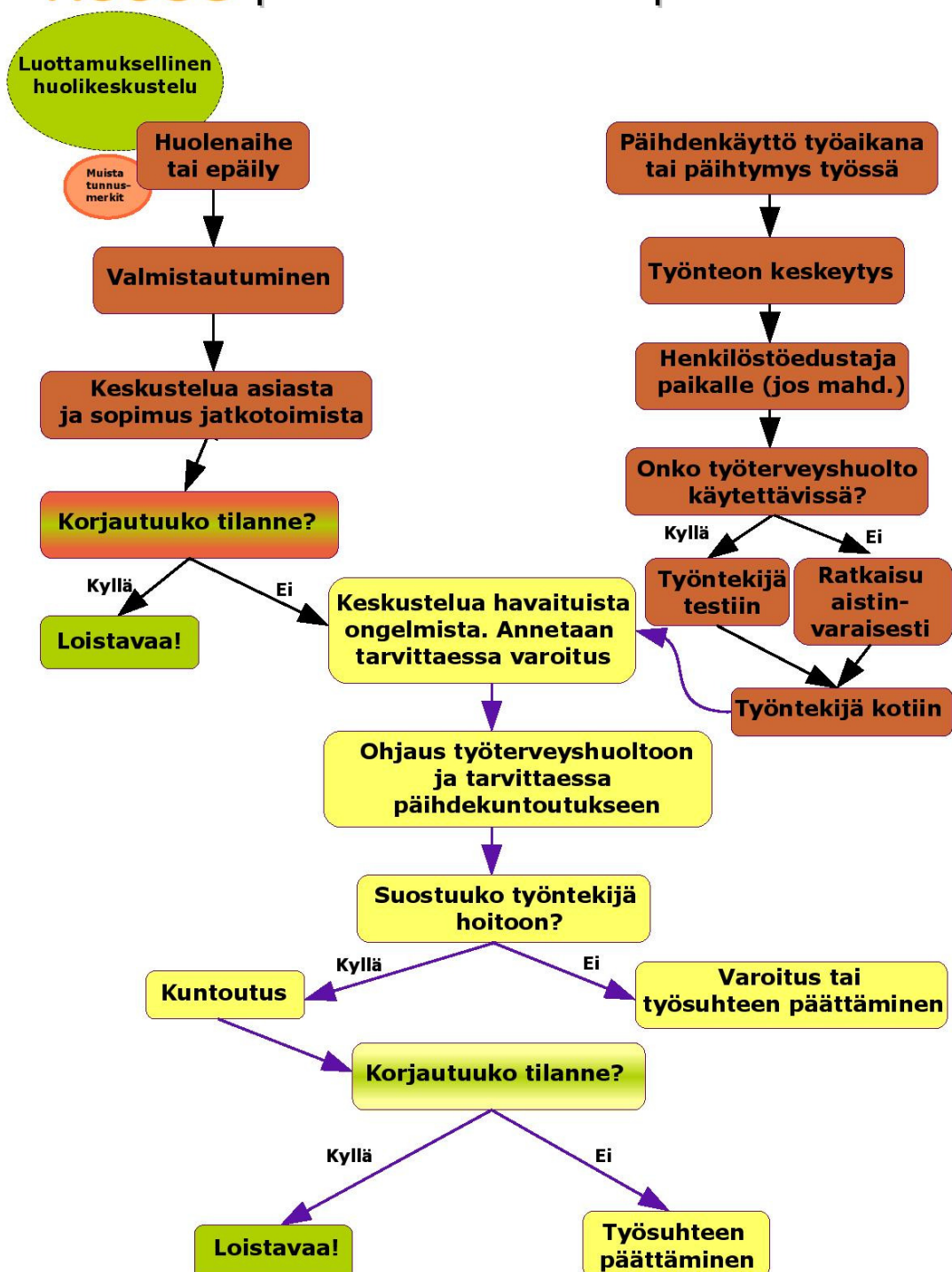
Österberg, Esa 2013. Pääasiana alkoholi. Käyttö, haitat, hoito, politiikka nyt ja 2040. Teoksessa Peltoniemi, Teuvo (toim.) 2013: Alkoholin kulutus meillä ja maailmalla. Helsinki: Lönnberg Painot Oy. 17-23.

Julkaisemattomat lähteet

Työelämä ja päihteet 2013. PowerPoint-esitys. Huugo-koulutus. Helsinki.

Päihdehaittoihin puuttumisen runko

HUUGO päihdehaittoihin puuttuminen



2013 www.huugo.fi

Huugo-koulutuksen käyneille lähetetty haastattelupyyntö

Hei!

Olet osallistunut Huugo-koulutukseen 12.2.2013. Koska olet käynyt Huugo-koulutuksen, kutsumme sinut haastatteluun.

Olemme Metropolia Ammattikorkeakoulun sosiaalialan opiskelijoita (Sosionomi AMK), ja teemme opinnäytetyötä Huugo-koulutuksesta.

Työssä aiomme tutkia koulutuksen sisältöjen toimivuutta sekä sitä, minkälaisia eväitä koulutus on antanut työpaikillesi vietäväksi. Toivoisimme, että voisimme hyödyntää tutkimuksessamme haastattelun kautta kerättyä tietoa, ja siksi juuri sinun mielipiteesi on tärkeä.

Olisi loistavaa, jos voisit osallistua haastatteluun. Haastattelun ajankohta on joustavasti sovittavissa, mutta kaikista paras ajankohta meidän kannaltamme olisi 19.8–6.9.2013 välillä. Aikaa haastatteluun kannattaa varata noin tunti. Haastattelupaikan voit itse valita. Voimme esimerkiksi tulla haastattelemaan työpaikillesi, jotta sinun työaikaasi ei kulu matkustamiseen.

Ilmoitathan meille sähköpostitse kiinnostuksestasi osallistua haastatteluun.

Ohessa liitteenä Huugo-kouluttaja Timo Nerkon terveiset.

Kiitos paljon jo etukäteen!

Ystävällisin terveisin,

Sini Hanski ja Helena Antikainen

sini.hanski@metropolia.fi
helena.antikainen@metropolia.fi

Teemahaastattelurunko

Taustatiedot

Asemasi työpaikallasi?

Kuinka kauan olet ollut nykyisessä roolissasi työpaikallasi?

HUUGO-peruskoulutuksen sisällöt

1. Oliko koulutus mielestäsi monipuolinen päihdehaittojen ehkäisyn kannalta työpaikalla?
2. Mikä koulutuksen sisällöistä oli sinulle hyödyllisin? Miksi?
3. Opitko uutta? Mitä?

Koulutuksen rakenne

4. Oliko koulutus mielestäsi selkeä ja helposti seurattava?
5. Oliko koulutus mielestäsi tarpeeksi vastavuoroinen ja keskusteleva?
6. Koitko saavasi enemmän irti luento- vai käytännönharjoitusosuudesta? Miksi?
7. Mitä pidit puheeksiottoon liittyvästä draamaharjoituksesta?
8. Koitko, että sait tuotua mielipiteesi/kysymyksesi julki koulutuksessa? Miksi? Miksi ei?

Työpaikka ja päihteet

9. Mitä ajatuksia sanayhdistelmä työpaikka ja päihteet sinussa herättää?
10. Koetko, että koulutus antoi sinulle valmiuksia/työvälineitä puuttua mahdollisiin alkaviin tai jo syntyneisiin päihdeongelmiin työpaikalla? Millaisia valmiuksia/työvälineitä?
11. Koetko, että Huugosta saatujen eväiden avulla voit paremmin tukea työntekijöiden kohtuullista päihteidenkäyttöä?
12. Minkälaisiin päihdekysymyksiin olet joutunut vastaamaan asemasi puolesta? Onko Huugosta ollut tässä apua?
13. Miten laajaan joukkoon työpaikalla Huugosta saatu oppi vaikuttaa?

Koulutuksen jälkeiset tunnelmat ja kehittämisideat

14. Mitä ajatuksia koulutus sinussa herätti? Jäitkö pohtimaan syvemmin jotakin tiettyä koulutuksessa käsiteltyä asiaa?
15. Jäitkö kaipaamaan lisätietoa jostakin koulutuksen sisällöstä/aiheesta?
16. Osaatko sanoa koulutuksesta jonkin tietyn hyvän/kehittämistä kaipaavan asian?
17. Tuleeko mieleen kehittämisideoita, jotta Huugo pystyy tulevaisuudessa paremmin tarjoamaan työvälineitä työelämässä esiintyvien päihdehaittojen ehkäisyyn/vähentämiseen/hallintaan?